

Forbudet mot trekk i lønn og feriepenger

En fremstilling av reglene i arbeidsmiljøloven § 14-15 andre til femte ledd

Kandidatnummer: 658

Leveringsfrist: 25.04.15

Antall ord: 17397



Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING.....	1
1.1	Oppgavens tema og problemstilling	1
1.2	Avgrensning	1
1.3	Den videre fremstilling	2
2	HISTORISK UTVIKLING	2
3	HOVEDDEL.....	3
3.1	Definisjoner.....	3
3.1.1	Lønn	3
3.1.2	Er utgiftsdekning lønn?.....	4
3.1.3	Er aksjeutbytte eller andre kapitalinntekter lønn?	5
3.1.4	Er bonus og gratiale lønn?	5
3.1.5	Feriepenger.....	6
3.1.6	Utleggstrekk	6
3.1.7	Trekkpliktig	7
3.1.8	Arbeidstaker.....	7
3.1.9	Arbeidsgiver	9
3.2	Hovedregel og unntak	10
3.3	Hvilke krav som kan trekkes.....	11
3.3.1	Bokstav a- når det er hjemlet i lov	12
3.3.2	Bokstav b- for arbeidstakers egenandel til tjenestepensjonsordninger	15
3.3.3	Bokstav c- når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale	15
3.3.4	Bokstav d- når det ved tariffavtale er fastsatt regler om lønnstrekk... ..	18
3.3.5	Bokstav e- når det gjelder erstatning for skade eller tap... ..	20
3.3.6	Bokstav f- fravær p.g.a. arbeidsnedleggelse/ arbeidsstengning	25
3.4	Trekkets størrelse	25
3.5	Arbeidsgivers drøftingsplikt	31
3.6	Arbeidsgivers plikt til å gi skriftlig oppgave	34
3.7	Hvem skal trekkes?	34
3.8	Øvrige problemstillinger som ikke dekkes direkte av unntakene	36
3.8.1	Motregningsspørsmålet	36
3.8.2	Trekk for fravær.....	37
3.8.3	Forskudd på lønn	39
3.9	Prioriteringsrekkefølgen.....	40
3.10	Sanksjoner mot arbeidsgiver.....	41

	3.10.1 Misligholdt trekkplikt	41
	3.10.2 Ulovlige trekk	42
4	DE LEGE FERENDA VURDERING	44
5	AVSLUTNING	47
6	LITTERATURLISTE/ KILDER	48

1 Innledning

1.1 Oppgavens tema og problemstilling

Formålet med bestemmelsen i arbeidsmiljøloven¹ (heretter kalt aml.) § 14-15 er å sikre vern av arbeidstakers lønn. Arbeidstakers lønn har et sterkt vern. Lønnen skal i utgangspunktet utbetales fast, og den skal utbetales ubeskåret. En av de sentrale forpliktelsene for arbeidsgiveren er å betale lønn for utført arbeid.² Hensynet bak regelen er at arbeidstaker skal ha forutberegnelighet i forhold til sin lønn, da denne i stor grad medgår til dekning av hans løpende utgifter. Andre hensyn kan imidlertid veie tyngre, og for slike tilfeller har lovgiver vedtatt unntaksbestemmelser fra hovedregelen i aml. § 14-15 (2) bokstavene a til f. Oppgavens tema er en nærmere fremstilling av innholdet i de materielle reglene i unntaksbestemmelsene, nærmere bestemt hvilke regler som gjelder vedrørende trekk i arbeidstakers lønn. Det vil også være av betydning å klarlegge innholdet i bestemmelsene i tredje, fjerde og femte ledd da disse har nær sammenheng med unntaksbestemmelsene.

Hovedproblemstillingen er å belyse hvilke trekk som kan nedlegges i arbeidstakers lønn. Når det er klart at det foreligger hjemmel for lønnstrekk, reiser dette en rekke underproblemstillinger. Det er vesentlig å vite hvilke utbetalinger fra arbeidsgiver som omfattes av lønnsbegrepet. Dette har betydning for hvilke utbetalinger fra arbeidsgiver som beskyttes av lønnstrekkreglene. Videre er det et spørsmål om hvor stort trekk som kan foretas, og hvilke plikter som påhviler arbeidsgiver. Det er også et spørsmål om på hvilke vilkår andre enn arbeidstaker få nedlagt trekk i sin lønn for arbeidstakers uoppgjorte krav. Det blir en kort drøftelse av problemstillinger som ikke direkte omfattes av aml. § 14-15 andre til femte ledd. Prioritetsrekkefølgen for krav vil drøftes. Til slutt er det et spørsmål om sanksjoner for de tilfeller at det *ikke* foretas trekk i lønn og hvor det foretas *ulovlig* trekk i lønn.

1.2 Avgrensning

Oppgaven avgrenses mot aml. § 14-15 (1). Formålet med første ledd er å sikre at lønnen skal komme som en fast og forutsigbar utbetaling. Bestemmelsen omhandler hverken trekkforbudet eller trekkadgangen, og vil derfor ikke bli behandlet i denne oppgaven. Reglene om trekkforbudet i lønn og feriepengene er i stor grad sammenfallende, slik at jeg for enkelthets skyld kommer til å vinkle oppgaven rundt trekk i lønn.

¹ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern

² Rt. 1992 s. 1482. Dommen gjaldt oppsigelse p.g.a. uhjemlet fravær.

1.3 Den videre fremstilling

Jeg vil begynne med et kortfattet historisk tilbakeblikk vedrørende utviklingen av reglene om lønnstrekk. Deretter vil jeg fortsette med hoveddelen og redegjøre for sentrale begreper ved definisjoner. Etter dette vil jeg redegjøre for hovedregelen i aml. § 14-15 (2) og unntakene i bestemmelsen bokstavene a til f, nærmere bestemt hvilke krav som kan trekkes i arbeidstakers lønn. Enkelte trekk reiser viktigere problemstillinger enn andre, så hovedtyngden av drøftelsen vil bli lagt på disse. Dette gjelder spesielt trekk etter bokstavene c og e. Bokstav a er en omfattende unntaksregel selv om den ikke reiser de store problemstillingene. Lønnstrekkets størrelse er helt sentralt, og begrensningsreglene vil bli utførlig behandlet. Arbeidsgivers plikter i forbindelse med lønnstrekk vil jeg også komme inn på, mens brudd på slike plikter vil bli behandlet ganske kort. Det er dessuten et tema at andre enn arbeidstaker kan få nedlagt trekk i sin lønn på grunn av uoppgjort krav hos arbeidstaker. Jeg vil også komme inn på øvrige problemstillinger i forbindelse med lønnstrekk mot slutten av oppgaven, samt prioritetsreglene ved nedleggelse av trekk. Avslutningsvis vil det bli de lege ferenda-drøftelser samt en kort oppsummering.

2 Historisk utvikling

Det var ingen **alminnelig** adgang for kreditor til å få inndrevet sine krav ved lønnstrekk før ikraftsettingen av deknsl. 1975.³ Noen krav kunne likevel trekkes i lønn, f.eks. skatt, mva, bøter og underholdningsbidrag.⁴ Tidligere var det spesiallovgivningen som hjemlet inndrivelse av krav ved lønnstrekk. De første reglene om dette var antakelig spesialreglene om inndrivelse av underholdsbidrag etter lov 6. juli 1892 § 8 og skattekrav fra det offentlige etter skatte-lovene fra 1911.⁵ Da deknsl. 1975 trådte i kraft ble det gitt en begrenset alminnelig hjemmel for utleggstrekk i § 2-7. Vilåårene for å foreta utleggstrekk i lønn etter denne bestemmelsen var at «skyldneren ikke hadde gjort hva denne evnet» for å betale sin gjeld eller at han «utilbørlig begunstiget en annen fordringshaver». Lovgiver la til grunn at adgangen til trekk etter bestemmelsen var en unntaksregel som skulle brukes med varsomhet. Innføringen av ny dekningslov⁶ i 1984 medførte ingen vesentlige endringer i deknsl. §§ 2-5 og 2-7.⁷

Aml. 2005 § 14-15 (2) oppstiller et forbud mot trekk i lønn og feriepenger. Forbudet er ikke unntaksfritt, selv om det er tale om snevre unntaksbestemmelser. Det synes klart at lovgiver har intensjoner om et sterkt vern av arbeidstakers lønn. Selv om begrensninger i adgangen til å foreta lønnstrekk har eksistert i mange år gjennom forskjellige arbeidervernlover, har den blitt underlagt stadig strengere vilkår.

³ Lov 13. juni 1975 nr. 37 om fordringshavernes dekningsrett

⁴ Løvold (2008) s. 15

⁵ Andenæs (2009) s. 117-118

⁶ Lov 8. juni 1984 nr. 59 om fordringshavernes dekningsrett

⁷ Løvold (2008) s. 17-19

3 Hoveddel

3.1 Definisjoner

3.1.1 Lønn

Et sentralt spørsmål er hvilke utbetalinger som dekkes av begrepene «lønn» og «feriepenger». Slike utbetalinger er i utgangspunktet beskyttet av trekkforbudet i aml. § 14-15 (2).

Loven inneholder ingen definisjon av begrepet «lønn». En naturlig språklig forståelse av begrepet tilsier at det er et vederlag for utført arbeid. Dette er også den definisjon som legges til grunn i rettspraksis og juridisk teori. I kjennelsen inntatt i Rt. 1998 s. 1907 uttalte Høyesterett at

«[det]må normalt kreves at det dreier seg om vederlag for personlig arbeid fra den som mottar arbeidsytelsen. Et krav på "fallskjerm" ved avslutning av et arbeidsforhold vil således lett falle utenfor bestemmelsen.»

Høyesterett oppstiller her et krav om at vederlaget må være for et personlig arbeid utført av den som mottar betalingen for at vederlaget skal karakteriseres som lønn. Dette gjelder ikke unntaksfritt, jf. ordlyden «...må normalt kreves...»

I juridisk teori synes det også å være enighet om innholdet i begrepet «lønn», og teorien samsvarer med nevnte rettspraksis. Jan Tormod Dege⁸ definerer «lønn» som en ytelse som har sammenheng med arbeidstakers arbeidsinnsats, og nevner blant annet bonus, honorarer, provisjoner og sykelønn som eksempler. Han hevder også at lønn er den viktigste motytelse til arbeidskraften, og det ikke anses som lønn dersom motytelsen ikke relaterer seg til arbeidsytelsen

En beskrivelse av lønnsbegrepet fremkommer også i det folkerettslige regelverket. Av ILO Konvensjon nr. 95⁹ artikkel 1 følger det at

«I denne konvensjonen betyr uttrykket «lønn» godtgjørelse eller fortjeneste hvordan den enn måtte være betegnet eller utregnet, når den kan uttrykkes i penger og er

⁸ Dege (2003) s. 283

⁹ ILO Konvensjon nr. 95 1949 om sikring av arbeidstakers lønn

fastsatt ved gjensidig overenskomst, eller ved lover eller forskrifter og når den etter skreven eller uskreven arbeidsavtale skal betales av arbeidsgiver til arbeidstager for arbeid som er gjort eller skal gjøres eller for tjenester som er ytet eller skal ytes.»

Konvensjonen gjelder for alle som får eller skal ha utbetalt lønn, jf. art. 2. Norge har ratifisert konvensjonen og er folkerettslig forpliktet til å etterleve denne.

Forbudet mot lønnstrekk gjelder dermed i utgangspunktet for alle former for vederlag som er et resultat av en personlig arbeidsinnsats fra arbeidstakeren.¹⁰

Etter aml. 1977¹¹ § 55 (1) fulgte det at lønnen skulle utbetales kontant, og i forarbeidene¹² til loven fulgte det at arbeidslønnen *i utgangspunktet* skulle være pengelønn. Bestemmelsen er videreført i någjeldende arbeidsmiljølov uten at det er tilsiktet noen realitetsendring.¹³ Det er etter dette ikke noe krav om at all lønn skal være utbetalt i penger, arbeidslønnen kan også være naturallønn. Arbeidstaker kan derimot ikke tvinges til å motta naturallønn i stedet for pengelønn.¹⁴ Denne bestemmelsen tar likevel bare sikte på pengelønn.¹⁵ Dette er naturlig, da man vanskelig kan nedlegge *trekk* i naturallønn, i slike tilfeller må det eventuelt bli snakk om *beslag* i naturallønn.

3.1.2 Er utgiftsdekning lønn?

Når det gjelder spørsmålet om utgiftsdekning kan karakteriseres som «lønn», ble dette behandlet i NOU 1972:20.¹⁶ Det ble påpekt at det kunne være tvilsomt om lønnsbegrepet omfattet arbeidstakers krav på dekning av utgifter til reiser og andre utgifter ved utførelsen av arbeidet. Det ble antatt at slike utgifter kunne anses som en del av lønnen dersom det dreide seg om et regelmessig tillegg, og slik kunne vært innebygget i lønnen. Hvor det kun skjedde en konkret refusjon av utgiftene, ble det antatt at slike utbetalinger faller utenfor det som kan karakteriseres som lønn.

Et eksempel på tillegg som kommer regelmessig, kan være når man mottar en fast månedlig godtgjørelse for telefonbruk. Etter uttalelsene i forarbeidene taler dette for at en slik utbetaling skal regnes som lønn.

¹⁰ Se nærmere om arbeidstakerbegrepet i pkt. 3.1.9

¹¹ Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

¹² Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 68

¹³ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 334

¹⁴ Larsen (u.å.) note 470

¹⁵ Fougner m.fl. (2013) s. 712

¹⁶ NOU 1972: 20 s. 257

Refusjon av reisekostnader kan være et praktisk eksempel på utbetalinger som ikke dekkes av lønnsbegrepet. Slike utbetalinger kommer ofte sporadisk, det taler det for de ikke skal regnes som lønn.

3.1.3 Er aksjeutbytte eller andre kapitalinntekter lønn?

Noen arbeidstakere er ansatt i et aksjeselskap hvor de også er aksjeeiere. De kan eie en større eller mindre aksjepost i selskapet. Spørsmålet her er om arbeidsgiver kan nedlegge trekk i et eventuelt aksjeutbytte. Dette vil bero på om aksjeutbytte er å betrakte som lønn.

Aksjeutbytte er en utdeling av et aksjeselskaps overskudd til sine aksjonærer. Det er ikke et *vederlag for et personlig arbeid* slik rettspraksis definerer «lønn». Aksjonærer som ikke jobber i selskapet har også krav på aksjeutbytte. Det kan derfor ikke godt hevdes at aksjeutbytte er vederlag for et personlig arbeid. Motytelsen relaterer seg ikke til arbeidsytelsen. Under denne synsvinkelen kan det godt hevdes at aksjeutbytte ikke er lønn, og at det derfor ikke er beskyttet av lønnstrekkreglene. Eksempel på *andre* kapitalinntekter kan være renter. Renter er ikke noe arbeidsgiver utbetaler, så det er ikke et praktisk eksempel her.

3.1.4 Er bonus og gratiale lønn?

Slike utbetalinger er ikke å anse som det som typisk forstås med «lønn». Disse utbetalingene er spesielle arbeidsvederlag, men dersom disse kvalifiserer som «*vederlag for personlig arbeid*» kan det tenkes at de er å anse som lønn. I juridisk teori¹⁷ hevdes det at dersom det er snakk om et vederlag som en arbeidstaker har krav på som en del av sin lønn, antas det at lønnstrekkreglene får anvendelse på utbetalingene. Johansen og Stueland¹⁸ gir uttrykk for at det er vederlag som kommer til utbetaling på grunn av en arbeidstakers personlige innsats som rammes av trekkreglene.

Det kan tenkes at bonus som utbetales til *samtlig*e arbeidstakere i en bedrift på grunn av at bedriften har nådd sine mål, kommer i en annen stilling enn bonus som bare *den ene* arbeidstakeren i bedriften har fått utbetalt fordi han har gjort en svært god *personlig* innsats for bedriften. I førstnevnte tilfelle kan trolig ikke utbetalt bonus anses som vederlag for personlig arbeid. Slik bonus er dermed ikke å anse som lønn. I det andre tilfellet kan det motsatte syn hevdes.

I kjennelsen fra Høyesteretts kjæremålsutvalg inntatt i Rt. 2007 s. 1650 fremkommer det at det ikke var avgjørende om utbetalingen ble *omtalt* som lønn. Dersom ytelsen var å anse som

¹⁷ Fougner m.fl. (2013) s. 713

¹⁸ Johansen og Stueland (2011) s. 606

substitutt for vanlig lønn, måtte reglene om begrenset motregningsadgang komme til anvendelse.

Konklusjonen etter dette må bli at innholdet i lønnsbegrepet kan favne videre enn det regulære arbeidsvederlaget.

3.1.5 Feriepenger

Forbudet mot trekk i lønn gjelder også for trekk i feriepenger- dette følger direkte av aml. § 14-15 (2): *«trekk i lønn og feriepenger (min utheving) kan ikke gjøres...»*

I aml. § 14-15 (2) fremstilles lønn og feriepenger som to forskjellige typer vederlag jf. ordlyden *«... lønn og feriepenger...»* Feriepenger er i likhet med lønn også vederlag for utført arbeid. Dette følger av feriel.¹⁹ § 10 (1):

«Feriepenger fra arbeidsgiver beregnes på grunnlag av arbeidsvederlag som er utbetalt i opptjeningsåret. Som arbeidsvederlag regnes ikke utbetalinger som gjelder dekning av utgifter til bilhold, kost, losji o l.»

Arbeidstaker har ikke krav på lønn i ferietid. Feriepenger skal erstatte regulær lønnsutbetaling i ferietiden. Feriepenger skiller seg fra likevel fra lønn ved at det ikke skal foretas forskuddstrekk i feriepenger, jf. skbtl.²⁰ § 5-7 (1) bokstav a første pkt. Det følger av bestemmelsen at *«Det skal ikke foretas forskuddstrekk i: «...lovbestemt feriegodtgjørelse...»* Et unntak fra denne regelen er når arbeidstaker slutter før kalenderårets slutt, og derfor skal ha feriepengene utbetalt i opptjeningsåret, jf. skbtl. § 5-6 (1) a) sammenholdt med skbtl. § 5-10.

Det mest praktiske tilfellet er hvilke trekk som kan nedlegges i arbeidstakers lønn. Feriepenger er en årlig engangsutbetaling, mens lønn skal utbetales minst to ganger i måneden dersom ikke det er avtalt noe annet, jf. aml. § 14-15 (1) første punktum.

3.1.6 Utleggstrekk

Utleggstrekk er et trekk namsmyndighetene pålegger arbeidsgiver å nedlegge i arbeidstakers lønn. Arbeidsgiver har plikt til å foreta trekk i samsvar med pålegget. Alle norske namsmyndigheter kan nedlegge utleggstrekk.²¹ Det stilles ikke noe krav om samtykke fra arbeidstakers side for å gjennomføre slike trekk. Utgangspunktet er at særnamsmenn krever inn sine «egne» krav, mens alminnelige namsmenn krever inn på vegne av andre kreditorer.

¹⁹ Lov 29 april 1988 nr. 21 om ferie

²⁰ Lov 17 juni 2005 nr. 67 om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav

²¹ Løvold (2008) s. 13

3.1.7 Trekkpliktig

Det er den som får pålegg om å nedlegge trekk i lønn som er «trekkpliktig». Som regel er trekkpliktig synonymt med arbeidsgiver. Det følger av skattebetalingsforskriften²² § 14-4-2 bokstav a at den trekkpliktige er den som selv eller ved fullmektig utbetaler lønn eller andre ytelser som det kan nedlegges utleggstrekk i.

Bidragsinnkretingsloven²³ § 3 definerer den trekkpliktige som arbeidsgiver eller andre som er pålagt å foreta trekk i bidragspliktiges lønn mv.

I denne oppgaven er trekkpliktig identisk med «arbeidsgiver»

3.1.8 Arbeidstaker

Er man «*arbeidstaker*» omfattes man av arbeidsmiljølovens bestemmelser, jf. aml. § 1-2 første ledd. Oppdragstakere omfattes ikke, jf. aml. § 1-2 første ledd sammenholdt med aml. § 1-8 første ledd. Det er den som er arbeidstaker som er beskyttet av lønnstrekkforbudet.

I Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 73 er det oppstilt en liste på syv kriterier som kan brukes som et utgangspunkt ved vurderingen om det foreligger et arbeidsforhold eller ikke. I proposisjonen vises til at kriteriene er utviklet i rettspraksis. Et av kriteriene er om arbeidstaker har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet, og dermed ikke kan benytte seg av medhjelpere for egen regning. Et annet kriterie er om arbeidstakeren har underordningsplikt i forhold til arbeidsgiver. Listen er ikke uttømmende, det må foretas en helhetsvurdering i hvert enkelt tilfelle. Se for øvrig dommene inntatt i Rt. 2013 s. 342 og Rt. 2013 s. 354 som kommenteres nedenfor.

Støttekontakter kan etter forholdene anses som enten arbeidstakere eller oppdragstakere. Er støttekontaktene i et *oppdragsforhold* til en kommune, er det kommunen som utbetaler deres godtgjørelse. Kommunen må da antas å kunne foreta tvungen motregning i godtgjørelsen før den utbetales, dersom de alminnelige vilkårene for motregning ellers er oppfylt. Dette begrunnes med at oppdragstakere ikke er beskyttet av trekkforbudet i aml.

En alminnelig adgang til motregning følger ikke av aml. Tvungen motregning kan derfor ikke gjennomføres med trekk i *arbeidstakers* lønn. Det er derfor av betydning å klarlegge om man er arbeidstaker eller oppdragstaker. Grensedragningen er ikke lovregulert, den har blitt utviklet gjennom rettspraksis. Avgrensningsproblemer kan melde seg i forhold til avtaler som

²² Forskrift 21. desember 2007 nr. 1766 til skattebetalingsloven

²³ Lov 29. april 2005 nr. 20 om innkreving av underholdsbidrag m.v

ligner på entreprise og som samtidig har likhetstrekk med et arbeidstakerforhold.²⁴ Utgangspunktet følger av aml. § 1-8 (1) at arbeidstaker er «...*enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.*»

Dette er en vid formulering som krever en nærmere fastleggelse av innholdet. En avklaring av hvem som omfattes av begrepet «*arbeidstaker*» finnes både i forarbeidene, rettspraksis og i juridisk teori. I NOU 2004:5²⁵ legger utvalget vekt på at det er domstolene som bør fastsette det nærmere innholdet av begrepet:

«... de momentene og den helhetsvurdering som domstolene legger til grunn i tilstrekkelig grad ivaretar hensynet til fleksibilitet og forutsigbarhet. Arbeidstakerbegrepet er godt innarbeidet i praksis og det bør godt dokumenterte grunner til for å foreslå endringer i definisjonen av begrepet. Fordelene med en fleksibel regel oppveier de avgrensningsproblemer denne reguleringsformen innebærer. Det bør fremdeles være åpent for en utvikling av begrepet i takt med nye organisasjons former og tilknytningsformer. Denne utviklingen kan og bør skje i rettspraksis»
(Min utheving)

I St.mld. 29 (2010-2011) s. 206 vises det til begrunnelsen for at det skal legges en skjønnsmessig vurdering til grunn når man skal avgjøre om noen er arbeidstaker eller ikke: Loven skal være fleksibel, slik at den fanger opp de tilfellene hvor partene ikke *selv* kaller det et arbeidsforhold. Dette for å unngå at arbeidstakeren mister grunnleggende rettigheter han har etter loven ved at den sterke part i arbeidsforholdet (fortrinnsvis arbeidsgiver) «*definere[r] seg bort frå lova.*» På s. 207 presiseres det at man skal anses som arbeidstaker dersom «...*tilknytninga til arbeidsgivaren reelt sett har karakter av eit tilsetjingsforhold*». Det vises til at vernereglene i aml. er preseptoriske, og at lovgivers intensjon er at reglene når de som skal vernes. Det kan derfor ikke inngås avtaler som stiller arbeidstaker i en mindre gunstig situasjon enn loven tillater.

I Rt. 2013 s. 342 ble grensen mellom oppdragstaker og arbeidstaker nærmere drøftet. Spørsmålet var om fosterforeldre var å anse som arbeidstakere. Retten sa her at arbeidstakerbegrepet må gis en vid tolkning. Retten viste til Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) som på side 73 stiller opp en liste med ulike kriterier som kan tale for at det foreligger et arbeidsforhold. Høyesterett mente at kriteriene kan brukes som et utgangspunkt ved vurderingen, men at det også må skje en helhetsvurdering hvor andre forhold kan komme inn med atskillig tyngde.²⁶

²⁴ Innst. O nr. 2 (1994-1995) s. 7

²⁵ NOU 2004: 5 s. 25

²⁶ Avsnitt 46

Etter en gjennomgang av kriteriene mener Høyesterett at kriteriene taler for begge løsninger, og at de dermed ikke gir grunnlag for noen sikker konklusjon. Når retten finner at A som fosterforelder ikke er arbeidstaker men oppdragstaker, begrunnes det med at *«oppdraget etter sin karakter skiller seg markert fra ordinære arbeidsforhold»*.

Rt. 2013 s. 354 gjaldt også grensen mellom oppdragstaker og arbeidstaker. Her kom Høyesterett til motsatt konklusjon. Spørsmålet i denne saken var om en avlaster til en familie med særlig tyngende omsorgsarbeid var å betrakte som arbeidstaker i kommunen. Retten kom til at A var å anse som arbeidstaker i kommunen. Retten begrunnet resultatet med at de tradisjonelle kriteriene for grensen mellom oppdragstaker og arbeidstaker talte med tyngde for at A var arbeidstaker. Etter en helhetsvurdering fant ikke retten at det var andre forhold som kunne tilsi det motsatte.

Rettspraksis viser etter dette at utgangspunktet skal tas i de tradisjonelle kriteriene, og at det deretter skal foretas en konkret helhetsvurdering i hver enkelt sak. Dette er i samsvar med uttalelsen i Innst.O.nr. 2 (1994-1995) på s. 7 hvor departementet sier at *«Hvorvidt det foreligger et arbeidstakerforhold må avgjøres etter en helhetsbedømmelse.»*

3.1.9 Arbeidsgiver

Det er arbeidsgiver som er ansvarlig for at pålagt trekk foretas i lønn, og en overtredelse av trekkplikten kan straffesanksjoneres. Sanksjoner vil jeg komme tilbake til under pkt. 3.10. Det er derfor av betydning å vite hvem som er arbeidsgiver og dermed hvem denne plikten påhviler. Som regel oppstår det ingen tvist om hvem som er arbeidsgiver eller arbeidstaker. Ofte vil det følge av arbeidsavtalen hvem som er arbeidsgiver og hvem som er arbeidstaker, dette da aml. § 14-6 (1) bokstav a oppstiller krav om at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om partenes identitet.

Definisjonen av hvem som er arbeidsgiver følger av aml. § 1-8 (2): *«...enhver som har tilsatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste»*. Hva dette innebærer, presiseres ytterligere i forarbeidene til loven. Departementet la til grunn at det blant annet skal vektlegges hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver og utført arbeidsgiverfunksjoner. Dersom det foreligger særskilt grunnlag for det, kan arbeidsgiveransvaret plasseres hos flere. Det skal foretas en konkret vurdering av dette. Det vises som eksempel til hvor andre reelt har opptrådt som arbeidsgiver og utført arbeidsgiverfunksjonene.²⁷

²⁷ Innst. O. nr. 100 (2004-2005) s. 13

Uttalelsen i NOU 2004:5²⁸ må antas å innebære at det er domstolenes praksis som skal legges til grunn dersom spørsmålet om hvem som er arbeidstaker/arbeidsgiver oppstår.

3.2 Hovedregel og unntak

Hovedregelen er at det ikke skal foretas trekk i lønn, jf. aml. § 14-15 (2): «*Trekk i lønn og feriepenger kan ikke gjøres...*»

Dette innebærer at arbeidsgiver ikke kan motregne i arbeidstakers lønnskrav i samsvar med det som ellers følger av *alminnelige ulovfestede motregningsregler*.²⁹ Er ytelsen derimot ikke å betrakte som lønn, kommer de alminnelige reglene om motregning til anvendelse. Etter denne bestemmelsen er det bare begrenset adgang til å foreta trekk i lønn, og trekket må i så fall komme inn under en av bokstavene a- f for at det skal være et lovlig trekk. Bestemmelsen er uttømmende.³⁰

Hensynet bak regelen er at arbeidstaker har behov for forutberegnelighet i forhold til sin inntektssituasjon, da det er nettolønn som i de fleste arbeidstakers tilfeller dekker utgifter til livsopphold. I forarbeidene³¹ til aml. 1977 § 55 uttales det at bl.a. at det er lønnen som er arbeidstakerens levebrød, og at adgang til å gjøre innhogg i lønn derfor må være minst mulig.

Denne oppfatningen sluttet det også opp om i rettspraksis. I Rt. 2007 s.1650 ble det uttalt at lønnen vanligvis forutsettes å gå til alminnelig løpende livsopphold.

Bestemmelsen er videreført i nåværende aml. 14-15 (2) uten at det er tilsiktet noen realitetsendring. Forarbeider og rettsavgjørelser vedrørende innholdet i aml. 1977 § 55 er derfor fremdeles aktuelle som rettskilder. Forarbeidene til gjeldende aml. gjengir også at formålet med begrensningene er å sikre at lønnen utbetales ubeskåret, og at lønnen skal være forutsigbar.³² Departementets syn var dessuten at adgangen til å foreta trekk måtte være minst mulig da den er det viktigste livsgrunnlaget for de fleste.³³

Et annet hensyn som gjør seg gjeldende med hensyn til begrensninger i trekkadgangen, er å jevne ut styrkeforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det er arbeidsgiver som «sitter

²⁸ NOU 2004: 5 s. 25

²⁹ Løvdal (2008) s. 31 og Fougner m.fl. (2013) s. 713

³⁰ Ot.prp. nr. 67 (1996-1997) s. 35

³¹ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 13

³² Ot.prp. nr. 67 (1996-1997) s. 34

³³ Ot.prp. nr. 67 (1996-1997) s. 37

på pengesekken» og som har kontrollen over utbetalingene. Dette ble fremhevet i Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 144, hvor det ble uttalt at lønn kan bli et pressmiddel for arbeidsgiver, og at arbeidstaker derfor har «...*behov for et visst vern for å skape to mer jevnbyrdige parter.*»

Det følger av dette at det er *hensynet til arbeidstaker* som ligger til grunn for hovedregelen om forbudet mot trekk i lønn. At det likevel er adgang til å gjøre unntak fra regelen, tyder på at det også er andre hensyn som skal ivaretas. På den ene side skal det

«...*tas hensyn til behovet for, nødvendigheten av og de praktiske fordeler ved et lønns-trekk...*»³⁴

På den annen side skal det tas hensyn til

«...*behovet for en forutsigbar og mest mulig ubeskåret lønnsutbetaling.*»³⁵

Hensynene må veies mot hverandre i hvert konkrete tilfelle. Hensynene som begrunner unntakene vil jeg komme tilbake til under redegjørelsen for hvert enkelt unntak.

Forholdet til internasjonale konvensjoner:

I norsk rett er det et dualistisk system. Det innebærer at norsk rett og folkeretten er to adskilte rettssystemer. Dersom folkeretten skal ha rang som norsk lov, må den gjøres til norsk lov enten gjennom transformasjon eller inkorporasjon. Konvensjon nr. 95 om sikring av arbeidstakers lønn ble ratifisert av Norge 29.06.1950, og Norge ble med dette folkerettslig forpliktet til å etterleve bestemmelsene i konvensjonen. Det innebærer at norske myndigheter må legge til rette gjennom lovgivning og andre tiltak for at kravene i konvensjonen skal oppfylles. Presumsjonsprinsippet innebærer likevel at norsk rett presumeres å være i samsvar med folkeretten. Det følger av konvensjonens artikkel 8 punkt 1 at

«Trekk i lønn skal bare være tillatt under slike forhold og i den utstrekning som måtte være fastsatt i et lands lover eller forskrifter eller ved kollektiv avtale eller voldgifts kjennelse».

Etter drøftelsen ovenfor antas de nasjonale reglene å være i samsvar med konvensjonens artikkel 8 punkt 1.

3.3 Hvilke krav som kan trekkes

Som vist til ovenfor kan trekk i lønn bare skje dersom forholdet dekkes av en av unntaksbestemmelsene i aml. § 14-15 (2) bokstavene a til f:

³⁴ Ot.prp. nr. 67 (1996-1997) s. 38

³⁵ Ot.prp. nr. 67 (1996-1997) s. 38

3.3.1 Bokstav a- når det er hjemlet i lov

Det første unntaket finner vi i aml. § 14-15 (2) bokstav a, som hjemler retten til trekk i lønn «...når det er hjemlet i lov...». Bestemmelsen hjemler ingen *generell* motregningsrett.

Motregning vil jeg komme tilbake til under punkt 3.8.1. Det er mange lover som hjemler rett til å nedlegge trekk i lønn, og jeg vil her gjøre rede for noen lover og hensynene bak dem:

Lov 17. juni 2005 nr. 67 om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav- skattebetalingsloven- skbtl.

Arbeidsgivers plikt til å foreta forskuddstrekk følger av skbtl. § 5-4 (1) hvor det heter at «Arbeidsgiver plikter av eget tiltak å foreta forskuddstrekk ...»

Forskuddstrekket skal foretas i skattepliktig *lønn* dersom ikke annet er bestemt, jf. skbtl. § 5-6 (1) bokstav a. Arbeidsgiver plikter å foreta forskuddstrekk med høyere beløp enn det som følger av skattekortet dersom arbeidstaker ber om dette, jf. skbtl. § 5-5 (2).

Hensynet bak regelen:

Bakgrunnen for skattetrekket er at det skal skaffe rom i økonomien for offentlig aktivitet, samt at det skal bidra til omfordeling av verdier.³⁶ Sammen med andre skatter og avgifter til staten, er det disse inntektene det norske velferdssamfunnet er bygget på. For året 2013 var det offentliges samlede skatte- og avgiftsinntekter anslått til rundt 1245 milliarder kroner og av dette utgjorde ca. 278 milliarder kroner bare i skatt på alminnelig inntekt for personer.³⁷

Det fremstår umiddelbart som hensiktsmessig at arbeidsgiver pålegges trekke for skatt i arbeidstakers lønn. Slik er stat og kommune garantert sitt oppgjør. Den enkeltes plikt til å betale skatt er til et felles beste for alle borgerne. Det er viktig for effektiviteten at trekket inndras direkte ved trekk i lønn, i stedet for at det for eksempel sendes ut faktura til hver enkelt arbeidstaker med krav om innbetaling av skatt. Det vil medføre mye arbeid med innkreving av utestående beløp dersom det ikke var anledning til slike trekk. Det vil også medføre store kostnader dersom skattetrekk skulle kunne innkreves på en slik måte.

Nedleggelse av utleggstrekk:

Det følger av skbtl. § 14-1 at skatte- og avgiftskrav er tvangsgrunnlag for utlegg. Det innebærer at det ikke er et vilkår at det må foreligge en dom eller en kjennelse til grunn før man tvangsinndriver kravet. Skatteoppkreveren kan også gi pålegg om trekk i lønn for ikke-betalte

³⁶ Zimmer (2014) s. 30

³⁷ Zimmer (2014) s. 29

kommunale offentligrettslige krav. Dette bidrar til en mer effektiv og kostnadsbesparende innkreving.

Hjemmel for skatteoppkreverens rett til å nedlegge utleggstrekk følger av følgende bestemmelser:

Lov 16. mars 2012 nr. 12 om kommunale vass- og avløpsanlegg § 6 hjemler rett til å nedlegge utleggstrekk ved manglende innbetaling av vann- og kloakkavgift.

Lov 6. juni 1975 nr. 29 om eideomsskatt til kommunane § 27 hjemler rett til å nedlegge utleggstrekk ved manglende innbetaling av eiendomsskatt.

Lov 14. juni 2002 nr. 20 om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver § 28 hjemler rett til å nedlegge utleggstrekk ved manglende innbetaling av feieravgift.

Lov 08. juni 1984 nr. 59 om fordringshavernes dekningsrett- dekningsloven- dekn.

Deknl. § 2-7 første ledd første punktum hjemler kreditors rett til å ta utlegg i arbeidstakers krav på forfalt eller uforfalt lønn. Dette er en *utvidet beslagsrett*, da den er ment å omfatte lønnskrav som skyldneren måtte ha også *etter* utleggstidspunktet. Dette gjør at bestemmelsen fungerer som et viktig inndrivingsmiddel for kreditor. I forhold til dekn. § 2-2 er allikevel adgangen til utleggstrekk underlagt særlige begrensninger.³⁸

Privat kreditor kan ikke nedlegge trekk selv, han må henvende seg til namsmyndighetene. Når namsmyndighetene nedlegger utleggstrekk til fordel for kreditor, innebærer dette at kreditor får oppgjør for sitt krav med en gang i stedet for å gå veien om utleggspant og tvangssalg. Dette er dermed en enklere måte for kreditor å få oppgjør for sitt krav. Begrunnelsen for regelen om utleggstrekk i lønn, må antas å være at skyldnere som mangler evne eller vilje til å betale sin skyld ikke skal kunne slippe unna sine betalingsforpliktelser.

Lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens Pensjonskasse- Statens pensjonskatteloven- stpkl.

Pensjonskassen er en statsgarantert kasse til dekning av pensjon som skal utbetales fra kassen, jf. §1. Hjemmelen for at pensjonsinnskudd skal kunne trekkes direkte fra i lønnsutbetalingen følger av §17 første ledd. Utgangspunktet er at arbeidsgiver er ansvarlig for at pliktige innskudd trekkes før det utbetales lønn. Unntak fra denne plikten kan finnes i særlovgivningen.

Lov 22. juni 1962 nr. 12 om pensjonsordning for sykepleiere-sykepleierpensjonsloven

Lovens § 29 bestemmer at arbeidsgiver skal trekke fra pensjonsinnskudd til pensjonsordningen for sykepleiere før lønnen utbetales.

³⁸ Andenæs (2009) s. 117

Hensynet bak reglene i de to ovennevnte lover må antas å være at trekk til pensjonsordningene er trekk til arbeidstakers egen pensjon. Det er derfor et lite inngripende tiltak for arbeidstaker, beløpet kommer til utbetaling senere i livet. Trekket er et dermed et gode for arbeidstaker.

Lov 29. april 2005 nr. 20 om innkreving av underholdsbidrag mv.- *bidragsinnkrevingsloven*

At noen er bidragspliktige, innebærer at de er pålagt å betale bidrag til en bidragsmottaker. Det skjer i praksis ikke sjelden at en slik plikt blir misligholdt. Det er Innkrevings-sentralen³⁹ som foretar innkreving av bidrag etter loven, jf. bidragsinnkrevingsloven § 4 første ledd. Bidragsinnkrevingsloven § 11 første ledd hjemler rett til trekk i lønn dersom bidrag ikke blir betalt ved forfall. Bidrag som kan trekkes er underholdningsbidrag som påhviler noen etter *barneloven, ekteskapsloven eller barnevernloven*, jf. bidragsinnkrevingsloven § 1 første punktum:

Lov 8. april 1981 nr. 7 om barn og foreldre- *barnelova-bl.*

Det følger av bl. § 66 første ledd at utgangspunktet er at begge foreldrene har plikt til å forsørge sine barn. Dersom en eller begge foreldrene ikke bor sammen med barnet, skal vedkommende betale «*faste pengetilskot til forsyting og utdanning*» jf. bl. § 67 første ledd, første pkt. Betaler man ikke bidraget frivillig, kan dette innkreves av Innkrevingsentralen jf. bl. § 78 første ledd. Det kan etter bidragsinnkrevingsloven § 1 første punktum, jf. bidragsinnkrevingsloven § 11 første ledd kreves trekk i lønn for uoppgjort barnebidrag.

Lov 4. juli 1991 nr. 47 om ekteskap – *ekteskapsloven-el.*

Det følger av el. § 79 andre ledd at den ene ektefellen kan pålegges å betale bidrag til den andre ektefellen dersom vilkårene for dette er oppfylt. Har man blitt pålagt et slikt bidrag og ikke oppfyller sin betalingsplikt, kan dette trekkes i arbeidstakers lønn, jf. bidragsinnkrevingsloven § 1 første punktum, jf. bidragsinnkrevingsloven § 11 første ledd

Lov 17. juli 1992 nr. 100 om barnevernstjenester -*barnevernloven- bvl*

Det følger av bvl. § 9-2 første ledd at når barn er plassert utenfor hjemmet som følge av vedtak etter barnevernloven, kan kommunen kreve at foreldrene skal betale oppfostringsbidrag for barnet/ barna. Bestemmelsens § 9-2 fjerde ledd sier at bidrag etter denne bestemmelsen innkreves av Arbeids- og velferdsetatens innkrevingsentral etter bidragsinnkrevingsloven. Dette innebærer at dersom arbeidstaker ikke betaler pålagt oppfostringsbidrag, kan bidraget trekkes i arbeidstakers lønn, jf. bidragsinnkrevingsloven § 1.

³⁹ NAV Innkreving

Hensynet bak reglene utleggstrekk for uoppgjorte bidragskrav, må være at slike pengekrav har førsteprioritet i samfunnet og at det er ønskelig med en effektiv inndriving av disse.⁴⁰

Lov 11. jan 2013 nr. 3 om Statens innkrevingssentral- SI-loven

Statens Innkrevingssentral skal kreve inn de krav den i lov eller av departement er pålagt å innkreve, jf. § 1. Slike krav **kan** kreves inn ved utleggstrekk i lønn, jf. tvangsl. § 2-14 som regulerer Statens Innkrevingssentrals namskompetanse. Begrunnelsen for SI-loven var et ønske om å samle og klargjøre reglene om Statens Innkrevingssentral, da slike regler ellers var spredt utover mange særlover.⁴¹

Det følger av ILO- Konvensjon nr. 95 artikkel 10 1: «.... **utlegg** (min utheving) i lønn kan bare foretas på den måte og innen de grenser som et lands lover eller forskrifter fastsetter.»

Det må etter dette antas at nasjonale regler vedrørende utleggstrekk fyller kravene i konvensjonen.

Kort oppsummering etter gjennomgangen av enkelte lovbestemte unntak:

De nevnte lovbestemmelsene gir en klar illustrasjon på at lovgiver har vektlagt hensynet til en effektiv og kostnadsbesparende inndriving av krav til kreditor tyngre enn hensynet til at arbeidstaker skal beholde sin lønn ubeskåret. Arbeidsgiver kan bli pålagt en utstrakt plikt til å foreta trekk i arbeidstakers lønn som en følge av unntaket i aml. § 14-15 (2) bokstav a.

3.3.2 Bokstav b- for arbeidstakers egenandel til tjenstepensjonsordninger ...

Aml. § 14-15 (2) bokstav b) for arbeidstakers egenandel til tjenstepensjonsordninger som er omfattet av foretakspensjonsloven, innskuddspensjonsloven eller offentlige tjenstepensjonsordninger

Begrunnelsen for regelen var at departementet fremholdt at slike trekk «vil legge til rette for en praktisk, sikker og kostnadseffektiv innbetaling fra arbeidstaker.» Til dette kommer at trekk for egenandel tradisjonelt har vært ansett for å være i arbeidstakers egen interesse.⁴²

Slike trekk er derfor i stor grad uproblematisk for arbeidstaker.

3.3.3 Bokstav c- når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale

Bestemmelsen gjelder den *individuelle* avtalen, det vil si en avtale mellom arbeidstaker og

⁴⁰ Ot.prp. nr. 18 (2004-2005) s. 9

⁴¹ Prop. 127 L (2011-2012) s. 9

⁴² Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) s. 50

arbeidsgiver. Slike avtaler kan gjelde pc-trekk, lån fra arbeidsgiver eller avtale om tilbakebetaling av for mye utbetalt lønn. Vilkårene er at avtalen er *skriftlig* og at den er inngått *før* trekket foretas, jf. ordlyden «*på forhånd*»

Det er ikke uvanlig med standardformuleringer i arbeidskontrakter om at arbeidsgiver har adgang til å korrigere ved en senere lønnsutbetaling dersom det har blitt utbetalt for mye lønn til arbeidstaker. Arbeidskontrakter underskrives både av arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstaker har med sin underskrift akseptert at det kan foretas korreksjon i dennes lønn. Det er ikke tvilsomt at slike avtaler fyller skriftlighetskravet i aml. § 14-15 (2) bokstav c.

I norsk rett gjelder prinsippet om full avtalefrihet. Arbeidstaker kan dermed i utgangspunktet inngå avtale som på generelt grunnlag hjemler en rett for arbeidsgiver til å foreta korrigering med lønnstrekk ved neste lønnsutbetaling. Dette taler for at en generell bestemmelse om korreksjon i lønn hjemler adgang til trekk i lønn. Avtalefriheten begrenses imidlertid av preseptorisk lovgivning. En avtale kan også kjennes ugyldig etter de sentrale ugyldighetsbestemmelsene i avtl.⁴³ §§ 33 og 36. Problemstillingen her er om vilkåret «*på forhånd*» i aml. § 14-15 (2) bokstav c er en begrensning i avtalefriheten. Skriftlighetskravet anses oppfylt ved selve inngåelsen av avtalen, se forrige avsnitt. Spørsmålet er hva som ligger i uttrykket «*på forhånd*».

Hvor arbeidsforholdet har en samlet varighet over en måned, skal det foreligge skriftlig arbeidsavtale innen en måned etter arbeidsforholdet begynte jf. aml. § 14-5 (2). I utgangspunktet betyr dette at avtalen kan være inngått *før* trekket foretas. Det vil i det minste gjelde ved andre gangs lønnsutbetaling, og kan dermed oppfylle vilkåret om at avtalen må inngås «*på forhånd*», jf. bokstav c. Spørsmålet er om dette er tilstrekkelig for at arbeidsgiver skal kunne korrigere ved neste lønnsutbetaling, eller om det må inngås *spesifikk* avtale for *konkrete* feil før trekk foretas. Ordlyden gir ikke noe klart svar.

I Ot.prp. nr. 67 (1996-1997) s. 35 ble det uttalt at der arbeidstakeren på forhånd skriftlig aksepterer lønnstrekk, foreligger det adgang til det i *alle* tilfeller. Departementet kommer ikke nærmere inn på hva «*på forhånd*» innebærer. Forarbeidene gir dermed ikke noe klart svar på problemstillingen.

Problemstillingen har ikke vært behandlet av Høyesterett.

⁴³ Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer

Sivilombudsmannen vurderte spørsmålet om adgangen til å inngå generelle forhåndsavtaler vedrørende trekk i lønn i sin årsmelding fra 2001.⁴⁴ Etter å ha drøftet rettskildene kom han til at ordlyd, forarbeider og reelle hensyn talte for at en avtale må inngås i etterkant av feilutbetalingen. Generelle forhåndsavtaler inngått ved arbeidsforholdets start kunne ikke danne grunnlag for lønnstrekk i de tilfeller det var foretatt feil lønnsutbetaling. Det var sentralt at det måtte foreligge et uomtvistelig samtykke før det kunne foretas lønnstrekk. Han antar at loven kun åpner for lønnstrekk når det i etterkant av feilutbetalingen inngås avtale om trekk.

Uttalelsen må innebære at regelen skal forstås slik at det skal inngås avtale *før* trekket foretas, men *etter* feilutbetalingen har funnet sted. En generell klausul om tilbakebetaling er ikke en avtale om trekk *etter* at feilutbetalingen har funnet sted. Uttalelsen er godt begrunnet. Det er god forvaltningsskikk å rette seg etter uttalelsene fra Sivilombudsmannen, og forvaltningen retter seg i stor grad etter slike uttalelser. Dette taler for at det ikke er adgang til å trekke etter en slik klausul i kontrakten.

I juridisk teori hevdes det at det kan være tvilsomt om en arbeidsavtale med generell bestemmelse om korreksjon av lønn er i samsvar med kravet om at avtalen må være inngått «*på forhånd*». Fanebust⁴⁵ hevder for eksempel at det ikke bør kunne inngås avtale om korreksjon i lønn før feilen har oppstått og omfanget er nærmere klarlagt.

Johansen og Stueland⁴⁶ mener at når arbeidsgiver åpenbart har betalt ut for mye lønn og arbeidstakeren klart har forstått at lønnsutbetalingen er feil, burde det av praktiske årsaker kunne åpnes for forhåndsavtaler vedrørende trekk. Problemet med dette er- som de også selv påpeker- at loven ikke skiller mellom tvilsomme og ikke- tvilsomme tilfeller.

Videre er det et problem at en generell klausul om trekk i lønn gir arbeidsgiver en sterk stilling i forhold til arbeidstaker. Skal arbeidsgiver ha rett til å foreta lønnstrekk på grunnlag av en slik avtale, avskjærer det i utgangspunktet arbeidstakers mulighet til å bestride dette. Ved neste lønnsutbetaling vil hans lønn være beskåret uten at han har hatt mulighet til stoppe det. Hensynet til kontradiksjon trekker i retning av det skal inngås en konkret avtale i hvert enkelt tilfelle. Dette taler for at det ikke er tilstrekkelig med en generell avtale.

Selve formålet med bestemmelsen om at arbeidstakers lønn skal ha et sterkt vern taler også for at det ikke er tilstrekkelig med generelle avtaler vedrørende trekk i lønn.

⁴⁴ Somb-2001-22 s. 129-131

⁴⁵ Fanebust (2013) s. 170

⁴⁶ Johansen og Stueland (2011) s. 609

Etter en helhetsvurdering taler det for at en *generell* bestemmelse om korreksjon i lønn ikke hjemler adgang til trekk i lønn. Regelen må trolig være at det må inngås konkret avtale med arbeidstaker for hvert tilfelle det er aktuelt å foreta lønnstrekk for å korrigere for mye utbetalt lønn ved en tidligere anledning. Dette betyr ikke at arbeidsgivers mister sitt krav på tilbakebetaling, da krav om tilbakebetaling kan reises etter reglene om *condictio indebiti*.

Når det gjelder spørsmålet om f.eks. pc-trekk og lån fra arbeidsgiver kan trekkes i lønn, er slike trekk ofte regulert i spesielle avtaler utenfor selve arbeidsavtalen. Slike avtaler inngås som regel på forhånd før utbetalingen med bestemmelser som f.eks. regulerer renter og avdragstid, og er derfor en avtale hvor begge parter er innforstått med hva trekket gjelder. Slike avtaler kan derfor lovlig inngås med hjemmel i bokstav c. Når det gjelder begrensninger i dette trekkets størrelse, vil jeg komme tilbake til det under punkt 3.4.

Hensynet bak unntaksbestemmelsen i bokstav c:

Prinsippet om full avtalefrihet innebærer at man kan inngå avtale om hva man vil med hvem man vil så lenge det ikke strider mot preseptorisk lovgiving. Utgangspunktet er at enhver har full rådighet over sin egen lønn, og dermed kan disponere over denne som man ønsker. Trolig ville det vært i strid mot avtalefriheten så vel som mot rådighetsfriheten dersom lovgiver ikke hadde åpnet for å gjøre unntak fra hovedregelen ved å innføre unntaksbestemmelsen i bokstav c. Arbeidstakers vernehensyn blir ivaretatt ved den preseptoriske begrensningsregelen i aml. § 14-15 (3).

3.3.4 Bokstav d- når det ved tariffavtale er fastsatt regler om lønnstrekk...

Aml. § 14-15 (2) bokstav d) når det ved tariffavtale er fastsatt regler om lønnstrekk for fagforeningskontingent, herunder premie til kollektiv forsikring som er knyttet til medlemskap i fagforening, eller avgift til opplysnings- og utviklingsfond, eller til lavtlønnsfond,

Bestemmelsen gjelder den kollektive avtalen, det vil si avtalen mellom fagforening og arbeidsgiver/arbeidsgiverorganisasjonen. Tariffavtalte trekk må omfattes av de trekk som er opplistet i bestemmelsen. Jeg vil gå nærmere inn på disse i det følgende:

Fagforeningskontingent er medlemsavgift i en fagforening. Medlemsavgiften brukes av fagforeningen til å fremme sine medlemmers interesser. Det har vært et spørsmål om det var i strid med retten til organisasjonsfrihet etter EMK⁴⁷ artikkel 11 og sosialpakten⁴⁸ artikkel 5 at tariffavtale pålegger uorganiserte arbeidstakere å betale avgift for å dekke foreningens

⁴⁷ Den Europeiske Menneskerettighetskonvensjon

⁴⁸ Den Reviderte Europeiske Sosialpakt

kostnader. I Rt. 2008 s. 1601 kom Høyesterett til at dette ikke var i strid med retten til organisasjonsfrihet. Det ble uttalt at

«En avgift til dekning av de kostnader fagforeningen har til å påse at arbeidstakere som ikke er organisert i foreningen, får de lønns- og arbeidsvilkår de har krav på, har karakter av vederlag for ytelser som disse arbeidstakerne mottar. Jeg kan vanskelig se at en slik avgift kan være i strid med retten til å være uorganisert eller retten til selv å velge fagforening.»

I dommen kom Høyesterett til at avgiften som ble pålagt saksøkerne *ikke* var berettiget, men dette ble begrunnet med at avgiften ikke ble holdt utenfor de øvrige midlene, slik at det ikke lot seg kontrollere at avgiften ble brukt etter sitt formål. Det er ikke adgang for slike trekk i ikke- tariffbundne bedrifter.⁴⁹

Opplysnings- og utviklingsfond (OU- fond) er opprettet etter avtale mellom NHO og LO.⁵⁰ Formålet med fondet er «... å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv» jf. § 1 i avtalen.

Kollektiv forsikring: I aml. 1977 var det opprinnelig ikke adgang til trekk i lønn for kollektiv hjemforsikring. Dette ble senere endret ved endringslov nr. 2 1995⁵¹, og var en kodifisering av en fast og etablert praksis. Bestemmelsen i aml. § 14-15 (2) bokstav d gir således en formell hjemmel for slike avtaler.⁵² Begrunnelsen for endringen fremkommer i Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 149 hvor departementet mente at hensynet til en praktisk gjennomføring begrunner adgang til trekk i lønn for premie til kollektiv hjemforsikring. Departementet mente også at det var grunn til å tro at en slik ordning også ville være i de fleste arbeidstakers interesse. Senere ble dette endret til å omfatte **alle** typer kollektiv forsikring, ikke bare hjemforsikring. Hensynet som ligger til grunn bak denne utvidete retten følger av Ot.prp. nr. 67 (1996-1997) s. 38, hvor det ble sagt at for å kunne tilby kollektive forsikringer med gunstige vilkår, måtte premien kunne innkasseres på en rasjonell måte. Det ble også sagt at individuelle lønnstrekk fra de enkelte arbeidstakere vil være en merbelastning for forsikringsselskapene av både praktisk art såvel som av økonomisk art, noe som igjen vil påvirke forsikringstilbudet. Et forbud mot kollektivt lønnstrekk ble ansett som noe som kunne hemme utviklingen av de kollektive forsikringstilbudene, da et slikt forbud kunne hindre effektive trekkrutiner. Departementet la vekt på at de sosiale, praktiske og økonomiske hensyn talte for en adgang til

⁴⁹ Fougner m.fl. (2013) s. 719

⁵⁰ Avtale om OU- fond mellom NHO og LO. Bilag til overenskomst 2012

⁵¹ Se Fougner m.fl. (2013) s. 718

⁵² Fougner m.fl. (2013) s. 718-719

trekk i lønn og feriepenger i slike tilfeller, og at adgang til trekk ville være i tråd med arbeidstakernes interesser.

Det følger av dette at ved begrunnelsen for innføringen av unntaksbestemmelsen veide sosiale, praktiske og økonomiske hensyn tyngre enn arbeidstakers behov for å beholde sin lønn ubeskåret. Departementet mente dessuten at de prinsipielle innvendingene mot en trekkadgang var små.

Lavtlønnsfond: Opprinnelig var det heller ikke hjemmel for å trekke for lavtlønnsfond i aml.1977. Trekk til lavtlønnsfond ble innført ved endringslov nr. 37 1980.⁵³ Begrunnelsen for unntaket fremkommer i Ot.prp. nr. 54 (1979-1980) s.1 hvor departementet la vekt på det økonomiske og rasjonelle aspektet ved å innføre en trekkadgang for trekk til lavtlønnsfond. Det ble også sagt at denne avgiften utgjør en svært liten del av arbeidstakers lønn, den var altså ikke særlig inngripende for arbeidstaker.

Her veier hensynet til effektivitet og lønnsomhet for arbeidsgiver tungt. Det er også et ledd i vurderingen at det er svært lite inngripende for arbeidstager, slik at hensynet for å beholde sin lønn ubeskåret kommer i bakgrunnen. Det ble også sagt at innkreving gjennom lønnstrekk vil kunne foretas ovenfor både organiserte som uorganiserte.

3.3.5 Bokstav e- når det gjelder erstatning for skade eller tap...

Aml. § 14-15 (2) bokstav e) når det gjelder erstatning for skade eller tap som arbeidstaker i forbindelse med arbeidet forsettlig eller ved grov uaktsomhet har påført virksomheten, og arbeidstaker skriftlig erkjenner erstatningsansvar, eller dette er fastslått ved dom, eller arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling,

Vilkårene for at arbeidsgiver skal kunne trekke i lønn etter bokstav e, er for det første at det er *virksomheten* som må ha blitt påført *skade* eller *tap* av *arbeidstaker*. Virksomheten er arbeidsgiver jf. aml. § 1-2 første ledd. En naturlig språklig forståelse av begrepet «skade», er at det foreligger *materiell/ fysisk* skade. For å klargjøre at bestemmelsen ikke bare omfatter materiell skade, ble ordet «tap» føyd til.⁵⁴ Når det gjelder skyldkravet, må skaden eller tapet ha blitt påført ved en *forsettlig* eller *grov uaktsom* handling. Kravet om *forsett* innebærer at arbeidstaker har regnet det som sikkert, eller at det var sannsynlighetsovervekt for at handlingen ville medføre skade.⁵⁵ At arbeidstakeren har opptrådt forsettlig, vil dermed innebære at han har hatt til hensikt å påføre virksomheten skade / tap.

⁵³ Fougner m.fl. (2013) s. 719

⁵⁴ Fougner m.fl. (2013) s. 719

⁵⁵ Lødrup (2009) s. 129

Høyesterett har i flere dommer uttalt seg om hva som kreves for at det skal foreligge grov uaktsomhet. Det følger av rettspraksis at det må foreligge *en sterkt klanderverdig opptreden*.⁵⁶

Dette forsterkede skyldkravet skiller bokstave fra alminnelige erstatningsrettslige prinsipper, hvor det er tilstrekkelig at skadevolder har handlet uaktsomt.

I Arbeidervernloven⁵⁷ 1956 § 40 punkt 2 het det at

"Fradrag i lønn må ikke gjøres uten skriftlig avtale, unntatt når det er hjemlet i lov eller det gjelder reglementerte innskudd i pensjons- eller sykekasser eller erstatning for skade som arbeideren har voldt forsettlig eller grovt uaktsomt."

Arbeidsgiver hadde etter denne regelen stor frihet til å foreta lønnstrekk i forbindelse med skade. Det gjaldt ikke et krav om skriftlig avtale dersom arbeidstaker forsettlig eller grovt uaktsomt hadde forvoldt skade. Regelen i någjeldende arbeidsmiljølov er innskrenket i forhold til den tidligere bestemmelsen i arbeidervernloven. En arbeidsgiver kan ikke lengre foreta lønnstrekk dersom arbeidstaker bestrider at han har handlet forsettlig eller grovt uaktsomt. Hensynet som bærer denne regelen er «*at ingen av partene i arbeidsforholdet skal kunne ta seg selv til rette i et omtvistet rettsspørsmål*», jf. Ot.prp. 41 (1975-1976) s. 11. Her uttalte Arbeidsrettsrådet at arbeidsgivers påstand om forsettlig eller grov uaktsom skadeforvoldelse kunne være rettslig tvilsom. Arbeidsrettsrådet mente at det i slike tilfeller var naturlig at arbeidsgiverne måtte anlegge søksmål for domstolene og ikke ta seg selv til rette ved å nedlegge lønnstrekk.

Skaden eller tapet må dessuten ha skjedd i «*i forbindelse med arbeidet*». Skjer ikke skaden i forbindelse med arbeidet, kan ikke arbeidsgiver nedlegge trekk i lønn for skaden. Spørsmålet er hva som omfattes av begrepet «*i forbindelse med arbeidet*». Etter sin ordlyd vil det i det minste utelukke skade eller tap som arbeidstaker påfører arbeidsgiver i fritiden.

Rt. 2014 s. 513 gjaldt en sak hvor en arbeidstaker var blitt skadet i en ulykke ved deltagelse på et faglig seminar i regi av sin arbeidsgiver. Dommen dreier seg ikke om skade som har blitt utført av arbeidstaker, men har overføringsverdi fordi den sier noe om hvordan begrepet «*arbeidet*» skal forstås. Spørsmålet i saken var om skaden var å anse som yrkesskade eller ikke. Dette bero i det vesentligste på om skaden hadde oppstått mens arbeidstaker var på arbeid i arbeidstiden. Her uttalte Høyesterett i avsnitt 42 at

⁵⁶ Se bl.a. Rt. 1970 s. 1235 og Rt. 1989 s. 1318

⁵⁷ Lov 7 desember 1956 nr. 2 om arbeidervern

«For eksempel dekkes vanligvis ikke skader som inntreffer under rent sosiale aktiviteter eller fritidsaktiviteter i regi av arbeidsgiveren, som middag og dans på seminar, julebord eller organisert trening etter arbeidstid. Det samme gjelder skader som inntreffer dersom en seminardeltaker benytter en pause i programmet til å kjøre slalåm eller ta en joggetur.»

Rent sosiale aktiviteter omfattes etter dette ikke, men Høyesterett uttaler i avsnitt 43 at det sentrale er

«...hvilken tilknytning og nærhet det er mellom aktiviteten og arbeidstakerens ordinære arbeid. Når aktiviteten har skjedd i tilknytning til et faglig seminar, vil avgjørelsen av om aktiviteten har skjedd "i arbeid", først og fremst bero på om aktiviteten må anses som arbeid i relasjon til det aktuelle seminaret, det vil si om aktiviteten inngikk i seminaret på en slik måte at den må sies å være arbeid»

Det oppstilles her et tilknytningskrav mellom aktiviteten og arbeidet. Sosiale aktiviteter kan etter dette trolig regnes som «arbeid» dersom tilknytningen mellom aktiviteten og det ordinære arbeid er sterk nok. Videre uttaler Høyesterett i avsnitt 44 at:

«Dersom arbeidsgiveren pålegger arbeidstakeren å delta på en bestemt aktivitet, må aktiviteten som den store hovedregel anses for å ha skjedd "i arbeid". Dette må være tilfellet selv om aktiviteten er av en slik art at arbeidstakeren arbeidsrettslig sett har adgang til å reservere seg mot å delta. Og det kan ikke uten videre være avgjørende at det gjelder en aktivitet som arbeidstakeren ikke har plikt til å utføre i henhold til instruks eller arbeidsordre. Også aktiviteter som arbeidsgiveren forventer at arbeidstakeren skal delta på, må som hovedregel være omfattet dersom tilknytningskravet for øvrig er oppfylt.»

Av dette kan det utledes at hvor det foreligger et pålegg eller en forventning fra arbeidsgiver om deltakelse på en aktivitet, taler dette for at arbeidsgiver har vært «på arbeid». Vilåret i bokstav e om at skaden/tapet må ha skjedd «i forbindelse med arbeidet» må antagelig tolkes slik at arbeidstaker må finne seg i at det foretas lønnstrekk for skader/ tap han påfører arbeidsgiver også utenfor det ordinære arbeid dersom vilkårene for dette ellers er oppfylt.

Det er et krav om at ytterligere ett av følgende tre alternative vilkår må være oppfylt: Enten at arbeidstaker *skriftlig erkjenner* sitt erstatningsansvar, eller erstatningsansvaret kan være *fastslått ved dom*. Etter sin ordlyd er det ikke tilstrekkelig at arbeidstaker *mundtlig* erkjenner erstatningsansvar, det oppstilles et *skriftlighetskrav* i forbindelse med erkjennelsen.

Det kan etter dette ikke inngås en *generell forhåndsavtale* om trekk i lønn for erstatningskrav. Dette da regelen i bokstav e går lenger enn regelen i bokstav c.⁵⁸ Den må trolig forstås slik at erstatningsansvaret ikke kan erkjennes før *etter* at skaden har skjedd. At erstatningsansvaret er *fastslått ved dom*, innebærer at det foreligger en rettsavgjørelse på at arbeidstaker er idømt erstatningsansvar. Arbeidsgiver kan etter dette ikke foreta lønnstrekk bare p.g.a. sin egen vurdering av erstatningsansvaret. Det legges også til grunn i forarbeidene.⁵⁹ Det tredje alternative vilkåret er at arbeidstaker *rettsstridig* har fratrådt sin stilling. Med «*rettsstridig fratredelse fra stilling*» forstår man at arbeidstaker fratrer sin stilling før avtalt oppsigelsestid er ute. Her følger det at arbeidsgiver kan foreta lønnstrekk.

Departementet mente imidlertid at det forhold at arbeidstakeren fratrer uten at oppsigelsesfristen overholdes ikke uten videre kunne tas som «*bevis for eller innrømmelse av skyld i en forutgående skadevoldelse.*» Allikevel ønsket departementet å opprettholde Arbeidsrettsrådets forslag om at lønnstrekk kunne foretas i disse tilfellene. Konsekvensen ellers kunne være at det å fratre uten å overholde oppsigelsesfristen ble en måte for arbeidstaker å unndra seg erstatningsansvar.⁶⁰

Fougner m.fl. peker på at det kan være to forhold som danner grunnlag for erstatningskrav ved arbeidstakers rettsstridige fratreden. Enten ved kontraktsbrudd/ erstatningsbetingende handling *før* selve fratreden, eller så kan det være den rettsstridige fratredelsen som *i seg selv* medfører et erstatningsansvar.⁶¹ Et arbeidsforhold bygger på en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker hvor oppsigelsestiden vanligvis vil være regulert. I utgangspunktet vil arbeidstakers fratredelse før oppsigelsestiden har kommet normalt være et avtalebrudd, og derfor være rettsstridig. Dette gjelder ikke unntaksfritt. I forarbeidene⁶² til aml.1977 uttales det at å fratre uten å overholde oppsigelsesfristen ikke nødvendigvis er rettsstridig. En arbeidsgiver kan ikke foreta lønnstrekk for ekstraavgifter han påføres når oppsigelsesfristen ikke overholdes dersom han først har misligholdt arbeidsavtalen grovt, og arbeidstaker av den grunn forlater arbeidsplassen. I slike situasjoner kan han heller ikke trekke fra erstatning fra en forutgående skadevoldelse ved sluttoppgjøret. Trekk kan ikke foretas da vilkåret om rettsstridig fratreden ikke er oppfylt. Det vises til at ekstraavgiftene/ tapet må dokumenteres av arbeidsgiver for å kunne nedlegge trekk i lønn ved rettsstridig fratreden.

Som begrunnelse for denne regelen har forarbeidene lagt vekt på prevensjonshensyn. Når

⁵⁸ Johansen og Stueland (2011) s. 611

⁵⁹ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 68

⁶⁰ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 12

⁶¹ Fougner m.fl. (2013) s. 722

⁶² Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) s. 12

arbeidsgiver kan gjøre fradrag i lønn for å erstatte tap ved rettsstridig fratreden, kan dette bidra til å sikre at arbeidstakere generelt overholder oppsigelsesfristen.⁶³

Når det gjelder vilkåret «*tap*», så er det i forarbeidene⁶⁴ lagt til grunn at det foreligger et «*tap*» hos arbeidsgiver dersom arbeidsgiver har betalt ut for mye lønn. Spørsmålet da blir om det er arbeidstakeren som har påført arbeidsgiver tap, og om arbeidstaker i så fall har handlet forsettlig eller grovt uaktsomt. Forarbeidene⁶⁵ peker på at dersom arbeidstakeren ved svik har fått utbetalt for mye lønn, vært klar over at han fikk for mye lønn eller vært klar over at han fikk for mye lønn uten å gi tilbakemelding til arbeidsgiver om dette, så kan arbeidsgiver korrigere dette ved neste lønnsutbetaling.

På den annen side følger det av forarbeidene⁶⁶ at dersom arbeidstaker mottar for mye utbetalt lønn i *god tro*, så er det ikke anledning til å foreta korreksjon ved neste lønnsutbetaling. Dette gjelder likevel ikke dersom arbeidstakers gode tro skyldes grov uaktsomhet, hvilket kan bero på hvor lett det er for arbeidstaker å oppdage at han har mottatt for mye lønn.

Fougner m.fl.⁶⁷ peker på at et element ved denne vurderingen kan være om arbeidsgiver har utarbeidet skriftlig oppgave over beløpet, beregningsmåte og eventuelle fradrag slik han har plikt til etter aml. § 14-15 (5). Videre fremheves det i forarbeidene⁶⁸ at tilbakebetalingsplikten ikke reguleres av arbeidsmiljøloven, men at dette må avgjøres etter reglene om «*condictio indebiti*». Ofte vil spørsmålet om arbeidstakers aktsomme gode tro være avgjørende. En plikt for arbeidstaker til å betale tilbake kan foreligge selv om det ikke kan gjennomføres lønns-trekk for beløpet. Arbeidsgiver må i slike tilfeller anlegge søksmål for domstolene. Vilkåret om *erkjennelse av erstatningsansvar* eller at *erstatningsansvaret må være fastslått ved dom* må dessuten være oppfylt dersom arbeidsgiver skal kunne nedlegge trekk i lønn.⁶⁹

Trekkgrunnlaget og trekkets størrelse skal imidlertid drøftes med arbeidstaker og eventuelt dennes tillitsvalgte før trekk foretas etter bokstav e, jf. aml. § 14-15 (4). Denne bestemmelsen kommer jeg nærmere tilbake til i punkt 3.5.

⁶³ Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) s. 12

⁶⁴ Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) s. 68

⁶⁵ Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) s. 68

⁶⁶ Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) s. 68

⁶⁷ Fougner m.fl. (2013) s. 720

⁶⁸ Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) s. 68

⁶⁹ Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) s. 68

3.3.6 Bokstav f- fravær p.g.a. arbeidsnedleggelse/ arbeidsstengning

Aml. § 14-15 (2) bokstav f) når det på grunn av gjeldende rutiner for beregning og utbetaling av lønn ikke har vært praktisk mulig å ta hensyn til fravær på grunn av arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning i avregningsperioden.

Med *arbeitsnedleggelse* og *arbeitsstengning* forstås her streik og lockout. Politisk streik omfattes også. Ved slike situasjoner vil det ofte være vanskelig å foreta en korrekt lønnsberegning. I forarbeidene⁷⁰ påpekte arbeidsmiljølovutvalget at behovet for å kunne nedlegge trekk i lønn ved arbeidskamp kunne være særlig stort. Dette da det i slike tilfeller blir aktuelt å justere lønnen til en stor gruppe arbeidstakere samtidig. Utvalget påpekte at innhenting av skriftlig samtykke fra samtlige arbeidstakere om trekk i lønn var svært arbeidskrevende. Både tilbakebetalingsplikten og beløpets størrelse vil oftest være avklart i slike tilfeller. Utvalget viste også til at det i praksis ofte nedlegges trekk i forbindelse med arbeidskamp, og at en lovendring derfor vil innebære en kodifisering av en vanlig ordning i arbeidslivet. Praktiske hensyn tilsa her at det ble innført en regel om trekk i lønn ved arbeidskamp.

Vilkåret er at det ikke må ha vært *praktisk mulig* for bedriften å ta hensyn til fraværet i avregningsperioden. Dette kan være aktuelt hvor bedriften kjører delvis forskuddslønn. Et eksempel kan være kommuner som utbetaler lønn den 12. hver måned. Arbeidstakere som har fast månedslønn får utbetalt lønnen fra den første til den tolvte på etterskudd, mens lønn fra den trettende til siste dag i måneden utbetales på forskudd. Fravær p.g.a. streik som iverksettes etter den tolvte er det ikke praktisk mulig for kommunen å ta hensyn til ved lønnsutbetalingen. Det følger også av de nevnte forarbeider at det ikke er adgang til lønnstrekk ved tariffstridig eller ulovlig arbeidsstengning, da arbeidsgiver som hovedregel har lønnsplikt i slike tilfeller. Begrensningsregelen i aml. § 14-15 (3) kommer til anvendelse.

Begrunnelsen for unntaksbestemmelsen antas å være at arbeidstakere som er i streik vet at de ikke har krav på å få utbetalt sin lønn ubeskåret. Det er dermed ingen uforutsigbarhet for arbeidstaker vedrørende slike trekk. Tap av lønn dekkes dessuten gjennom streikebidrag. Arbeidsmiljølovutvalget har lagt større vekt på de praktiske hensynene vedrørende trekkadgangen i disse tilfellene enn på hensynet til at arbeidstaker skal beholde sin lønn ubeskåret.

3.4 Trekkets størrelse

Foreligger det hjemmel for lønnstrekk, er spørsmålet hvor stort trekkbeløp som kan kreves nedlagt i lønn. Begrensninger følger av nasjonale regler så vel som av folkeretten. Av nasjonale regler er det deknl. § 2-7 og aml. § 14-15 (3) som begrenser størrelsen på lønnstrekket.

⁷⁰ Ot.prp.nr. 50 (1993-1994) s. 146

Begrensningsregelen i aml. § 14-15 (3):

«Trekk i lønn eller feriepengar etter andre ledd bokstav c, e og f skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand.»

Bestemmelsen oppstiller en begrensning for lønnstrekk for trekk med hjemmel i bokstavene c, e og f. Begrensningene gjelder dermed for trekk som er inngått med individuell avtale med arbeidstaker, trekk for skade eller tap og trekk ved arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning.

Begrensningene gjelder ikke for lønnstrekk etter bokstavene a, b og d. Dette må trolig begrunnes med at lovgiver har ment at lønnstrekk etter bokstavene a, b og d sjelden vil medføre så store trekk at det er behov for å legge inn en begrensning. Det kan likevel hevdes at lønnstrekk etter bokstav a kan bli svært høye. Dersom arbeidstaker har forskuddstrekk, bidragstrekk for tre barn og trekk for kommunale avgifter kan det totale trekket bli svært høyt.

Tilfellet avhjelpes imidlertid av bestemmelsene i dekl. § 2-7 første ledd. Et eksempel på dette er Sivilombudsmannens henvendelse⁷¹ til Statens pensjonskasse om dekl. § 2-7 kom analogisk til anvendelse ved trekk i avtalefestet pensjon og /eller alderspensjon etter forskrift om kombinasjon av AFP og arbeid § 8 annet ledd. Til dette svarte pensjonskassen at dersom en pensjonist henvendte seg til pensjonskassen og ba om å få redusert trekk i pensjonen, ville det bli foretatt en konkret vurdering av hva han og evt. hans husstand med rimelighet trengte til underhold. Dekningsloven § 2-7 med tilhørende praksis ville være veiledende.

Begrensningsregelen vedrørende bokstav f ble inntatt ved endringslov nr.2 1995.⁷² I Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 146-147 kom departementet til det burde være begrensninger i trekkadgangen. Hensynet til at arbeidsgiver skulle få oppgjør snarest mulig ble veid mot sosiale vernehensyn på arbeidstakers side, og departementet fant det rimelig at arbeidsgivers trekkadgang ble begrenset etter samme prinsipp som lønnstrekk etter bokstav e. Det innebærer at trekk i lønnsutbetaling bare kan foretas i den del av lønnen som overstiger det arbeidstakeren med rimelighet trenger til underhold av seg og sin husstand. Arbeidsgiver kan ta hensyn til eventuelle streikebidrag. Trekket kan om nødvendig fordeles over flere lønnsutbetalinger.

Frem til 2009 gjaldt begrensningsregelen bare for bokstav e og f. Ved lovendring i 2009 ble dette endret til også å omfatte bokstav c. Begrensningen i trekkadgangen ble innført i aml.

⁷¹ Somb-2014-230

⁷² Fougner m.fl. (2013) s. 723

i 2009 bl.a. som følge av kritikk fra European Committee of Social Rights. Bakgrunnen for lovendringen var at European Committee of Social Rights i Europarådet hadde kritisert Norge for brudd på den *Den Reviderte Europeiske Sosialpakten* når det gjaldt adgang til trekk i lønn.⁷³ I Ot.prp.nr. 54 (2008-2009) på s. 47 ble det vist til at Norge var kritisert for at det ikke var fastsatt preseptoriske regler vedrørende begrensninger i avtaler om lønnstrekk mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Der begrensningsregelen kommer til anvendelse, begrenses trekket til den del av kravet som overstiger det arbeidstaker *med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand*. Spørsmålet behandles under redegjørelsen av dekn. § 2-7 første ledd, da innholdet i begrepet antas å ha samme betydning i disse to bestemmelsene.⁷⁴

Begrensningsregelen i dekn. § 2-7 første ledd:

Når det gjelder utleggstrekk, følger det av bestemmelsen i tvangsl. § 7-21 første ledd første punktum at det er namsmannen som skal fastsette trekkets størrelse. Det gjelder imidlertid kun som et utgangspunkt. Begrensningen av utleggstrekket størrelse reguleres av bestemmelsen i dekn. § 2-7 første ledd hvor det heter at utlegg kan tas i lønn som overstiger det som med rimelighet trengs til underhold for skyldneren og hans husstand.

Først skal det beregnes hva arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for skyldneren og hans husstand. Med «underhold» forstås det foruten det som trengs til mat og bolig, også andre behov som kan likestilles med disse.⁷⁵ Det følger direkte av ordlyden at det ikke bare er skyldnerens underhold, også hans husstand underhold skal medregnes. Begrepet husstand omfatter ikke bare skyldner selv, en normal språklig forståelse innebærer også de som tilhører samme husholdning. Normalt vil det innebære de som bor sammen med skyldner. I rettspraksis har det imidlertid blitt lagt til grunn en videre forståelse av begrepet. I Rt.1991 s. 811 ble også barn som ikke bodde sammen med skyldneren men som han hadde underholdsplikt for, medregnet i hans husstand.

Deretter kan det nedlegges trekk i lønn for det som overstiger dette beløpet. Det er bare «*det som med rimelighet trengs*» som skal inngå i vurderingen om hva som trengs til underhold. Det sentrale spørsmålet er hva som begrepet «*som med rimelighet trengs til underhold*» innebærer. Det følger av forarbeidene⁷⁶ at vurderingen er skjønnsbestemt.

⁷³ Fougner m.fl. (2013) s. 723

⁷⁴ Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) s. 85 og Dege (2003) s. 291

⁷⁵ Andenæs (2009) s. 122

⁷⁶ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 69

I LH-2010-173889 ble det lagt til grunn at begrepet er en rettslig standard. Lagmannsretten viste til at begrepet ikke er konkret klarlagt, og at det er et dynamisk begrep. Det innebærer at selve innholdet i begrepet vil kunne endre seg som følge av samfunnsutviklingen og den økonomiske utviklingen ellers.

Vurderingen av rimelighetskravet er etter dette skjønnsmessig. Utviklingen av begrepets innhold må sees i sammenheng med den generelle økning i personlig økonomi og levestandard i samfunnet. At innholdet endrer seg over tid, betyr at mens man på tidlig 70- tall kunne se bort fra at utgifter til tv og telefon skulle inngå i rimelighetsbetraktningen, er dette noe som sannsynligvis må inngå i kravet om «*det som med rimelighet trengs*» i 2015. Arbeidstaker har ikke krav på å besitte midler som overstiger det som med rimelighet trengs til underhold. Dyre biler og hytte på fjellet kan han således ikke regne med å få beholde. Videre er det et spørsmål om hvor skyldneren er bosatt. Utgifter til husrom er høyere i byer og pressområder enn i mer gravgrendte strøk og fraflyttingsområder.

Spørsmålet er om det kan legges en fast sats til grunn. I Ot.prp.nr. 81 (1991-1992)⁷⁷ forkastet departementet et forslag om at sosialhjelpens minstesatser skulle legges til grunn. Slike satser varierer fra kommune til kommune, og kan være et uttrykk for den økonomiske situasjonen i den enkelte kommune. Det ble også uttalt at en skyldner må betale større del av sin gjeld i de kommuner hvor satsene er lave, og at kreditorene får kreve en mindre del av sitt krav i de kommunene der satsene er høye. Det taler også mot en sosialhjelpssats at satsen kun er ment for å dekke et kortvarig behov hos de som blir innvilget slik hjelp. Behovet må sees i et langsiktig perspektiv, slik at den enkeltes økonomi ikke blir så trang at det ikke er rom for ekstra-utgifter som tannlege etc. Departementet kom etter dette til at 85 % av minstepensjonssatsen med tillegg for boutgifter bør kunne legges til grunn som et utgangspunkt. Nivået er kun retningsgivende, det skal foretas en konkret vurdering i hver enkelt tilfelle.⁷⁸ Dette vil naturlig nok innebære at det legges forskjellige beløp til grunn, avhengig av den enkeltes situasjon og behov.

I Rt. 2001 s. 963 uttalte Høyesterett at det ikke gis anvisning på en bestemt norm ved utøvelsen av skjønnnet, men at bruk av en offentlig fastsatt norm er naturlig som et utgangspunkt ved vurderingen. Det ble understreket at det er lovens ordning at det skal foretas en konkret vurdering.

⁷⁷ S. 33-34

⁷⁸ Ot.prp. nr. 81 (1991-1992) s. 33

Etter dette gjelder det trolig ikke en fast sats for det «*som med rimelighet trengs*», men det antas at selve utgangspunktet skal tas i en offentlig fastsatt norm. Deretter skal det foretas en konkret vurdering hvor det skal hensyntas spesielle behov. Eksempler på dette kan være personer som bor langt unna butikker og jobb etc., og hvor kollektivtrafikken er dårlig utbygd kan tenkes at utgifter til bil vil inngå i det «*som med rimelighet trengs*.» Motsatt for de som bor svært sentralt med gode kollektivmuligheter. Det må dessuten hensyntas at personer med store sykdomsutgifter må få utgifter til nødvendig behandling medregnet i sitt grunnlag.

At lønnstrekket skal begrenses til det som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand, innebærer ikke at arbeidsgiver må regne på dette beløpet med pinlig nøyaktighet. Det er rom for en skjønnsmessig vurdering av beløpet.⁷⁹

Hvor mye som trengs til livsopphold vil være en skjønnsmessig vurdering fra sak til sak, men det følger av rettspraksis at det er klart at husstandens samlede inntekt skal legges til grunn. Det følger av uttalelsen i Høyesterett inntatt i Rt. 2003 s. 1056 at ved vurderingen av hvor langt skyldnerens lønn trengs til underhold, må husstandens samlede inntekter tas i betraktning.

Det følger av ordlyden i bestemmelsene i aml., dekl., konvensjonen⁸⁰ og sosialpakten⁸¹ at utgifter til underhold skal vurderes opp mot lønnsutbetalinger, ikke andre inntekter eller formue. Bakgrunnen for dette må være at kreditor ellers kan ta beslag i skyldners formue, jf. dekl. § 2-2 sammenholdt med dekl. § 2-1. Dette standpunktet støttes av kjennelsen inntatt i Rt. 1994 s. 870 hvor Høyesterett uttalte at

«Etter [dekl.] § 2-7 første ledd kan utlegg i lønn m v bare tas i den utstrekning lønnen etter fradrag for forskuddstrekk, overstiger det som med rimelighet trengs til underhold av skyldneren med husstand. Mulige kapitalinntekter er ikke nevnt. Etter utvalgets syn følger det av lovens ordlyd og system at kapitalinntekter skal holdes utenfor. Som nevnt kan fordringshavere etter hovedregelen i [dekl.] § 2-2 holde seg til kapital og kapitalinntekt uten tilsvarende begrensning. Utvalget kan derfor ikke se at det, slik den kjærende part hevder, er urimelig at kapitalinntekter ikke trekkes inn ved vurderingen etter § 2-7 første ledd.

⁷⁹ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 69

⁸⁰ Artikkel 10

⁸¹ Artikkel 4

Loven bygger således her på et skille mellom lønnsinntekt og kapitalinntekt. Håndhevelsessensyn og hensynet til skyldneren og skyldnerens husstand, som ligger til grunn for begrensningene i adgangen til utlegg i lønnen, taler for dette. Dersom kapitalinntekter skulle bli trukket inn ved vurderingen etter dekningsloven § 2-7 for deretter å bli beslaglagt i sin helhet ved utlegg, ville resultatet kunne bli at skyldneren ble sittende uten de midler til underhold som § 2-7 tar sikte på å sikre.»

Etter dette skal det være et beløp igjen av lønnen som skal dekke kostnader til underhold. Det innebærer at man som hovedregel ikke kan nedlegge 100% utleggstrekk i lønn. Et unntak fra regelen gjorde Høyesterett i Rt. 2001 s.1402. Her la Høyesterett til grunn at kapitalinntekter kan tas med i vurderingen. Vedkommende som var ilagt trekk hadde gjemt unna en stor formue i utlandet som fordringshaverne ikke kunne ta beslag i. Denne formuen ble vurdert som så stor at skyldneren og hans familie kunne forsørge seg med denne, og var således ikke avhengig av trygdeytelsene skyldneren mottok. Det ble nedlagt påleggstrekk med 100 % i skyldners trygdeytelser. Dommen gjaldt trekk i trygdeytelser og ikke trekk i lønn, men trygdeytelser er et substitutt for inntekt så regelen må antas å kunne anvendes analogisk for trekk i lønn.

Begrensningsregler som følger av folkeretten:

Folkerettslige regler vedrørende begrensninger i adgangen til lønnstrekk finner vi i ILO-konvensjon nr. 95 artikkel 10 og Den Reviderte Europeiske Sosialpakten artikkel 4.

Det følger av konvensjonens artikkel 10 at 2.: *«Lønn skal sikres mot beslag eller utlegg i den utstrekning dette anses nødvendig for å sikre arbeiderens og hans families underhold».*

Den Reviderte Europeiske Sosialpakten er ratifisert av Norge og dermed folkerettslig bindende. Etter sosialpaktens del 1 punkt 4⁸² følger det at *«Alle arbeidstakere har rett til en rimelig godtgjøring, tilstrekkelig til å sikre dem og deres familie en tilfredsstillende levestandard.»*

Det nærmere innholdet av dette utdypes i artikkel 4:

«For å sikre en effektiv gjennomføring av retten til en rimelig godtgjøring, forplikter partene seg til bare å tillate fradrag i lønnen på de vilkår og i den utstrekning, som er fastsatt i nasjonale lover eller forskrifter, tariffavtaler eller voldgiftskjennelser.»

⁸² <https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/ESCRBooklet/Norwegian.pdf>

De internasjonale bestemmelsene setter som vilkår at lønnen skal sikres i den grad det er nødvendig for å sikre arbeidstakeren og hans families underhold/ levestandard.

Bestemmelsene i aml. § 14-15 (3) og dekn. § 2-7 første ledd må dermed antas å være i tråd med bestemmelsene i konvensjonen og sosialpakten.

Det er etablert en utleggsdatabase hvor namsmyndighetene skal registrere utleggsforretninger. Dette for at den enkelte namsmyndighet skal få oversikt over utleggstrekk andre namsmyndigheter har nedlagt hos hver enkelt skyldner. Det er Statens Innkrevingssentral som har ansvaret for å videreformidle opplysninger til databasen.⁸³

Videre er det slik at namsmannen *på eget initiativ* skal vurdere om trekket bør reguleres dersom arbeidstaker skifter arbeidsgiver i trekkperioden og den nye lønnen er vesentlig forskjellig fra den tidligere, jf. tvangsl. § 7-23 andre ledd andre punktum. Dette må innebære at trekket kan bli satt ned såvel som forhøyet. Etter ordlyden er det er bare oppstilt et krav om at lønnen må være «vesentlig forskjellig» - ikke «vesentlig høyere» eller «vesentlig lavere».

Når det gjelder reglene om begrensninger i trekkets størrelse synes det i utgangspunktet som en god regel at trekket begrenses til det som overstiger det beløp man trenger til livsopphold. Faren ved å trekke større beløp enn dette, er at arbeidstaker må søke sosialhjelp for å ha tilstrekkelige midler til livsopphold. Dette kan føles stigmatiserende for arbeidstager, og i ytterste konsekvens er det da det offentlige som betaler hans gjeld. Det kan likevel spørres om regelen kan medføre urimelige utslag i enkelte tilfeller. Dette kommer jeg tilbake til under punkt. 4.

3.5 Arbeidsgivers drøftingsplikt

Arbeidsmiljøloven inneholder flere bestemmelser om drøfting. I aml. § 14-15 (4) er det oppstilt en regel om drøftingsplikt for arbeidsgiver før det foretas lønnstrekk etter bokstav e.

Bestemmelsen lyder

«Før trekk etter andre ledd bokstav e foretas, skal arbeidsgiver drøfte grunnlaget for trekket og beløpets størrelse med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det»

Det er et vilkår at drøftingen skal skje *før* trekket foretas. Arbeidsgiver kan ikke foreta trekk i lønn og deretter inngå drøftinger med arbeidstaker om grunnlaget for trekket og dets størrelse.

⁸³ Innst. 108 L (2012-2013) s. 5

Arbeidsgiver kan heller ikke unnlate drøfting, jf. ordlyden «skal». Dette oppstiller en drøftingsplikt for arbeidsgiver. Det er ingen tilsvarende plikt for arbeidstaker, bestemmelsen er ment å gi arbeidstaker en *rett* til drøfting med arbeidsgiver. Arbeidsgiver må derfor kunne fritas for denne plikten dersom arbeidstaker ikke selv ønsker slik drøfting.

Problemet med denne bestemmelsen kan være arbeidstakers rett til å frasi seg drøfting. Drøftingen skal bidra til at det fattes en materielt riktig avgjørelse, og for å komme frem til en slik avgjørelse er man avhengig av kommunikasjon mellom partene. Det kan tenkes tilfeller hvor arbeidstaker ikke ønsker drøfting p.g.a. forskjellige forhold. Han kan være beskjemet over sine handlinger og av den grunn ikke ønsker å møte arbeidsgiver ansikt til ansikt. Letteste utvei for ham kan være å snu ryggen til, og la arbeidsgiver trekke det arbeidsgiver mener å ha krav på. Dette kommer jeg tilbake til under de lege ferenda- drøftelsen i punkt 4.

Videre følger det av bestemmelsen at drøftingen skal skje med arbeidstaker såvel som med arbeidstakers tillitsvalgte *med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det*. Det innebærer at det er opp til arbeidstaker om han vil la seg bistå av tillitsvalgt eller ikke. Dette er en endring fra aml. 1977 § 55 nr. 4 hvor det var et krav om at tillitsvalgte skulle være tilstede ved drøftelsen. Endringen skjedde på bakgrunn av at Arbeidslivslovutvalget mente at det burde være opp til arbeidstaker selv om det var hensiktsmessig med bistand fra tillitsvalgt.⁸⁴ Den tillitsvalgte skal ivareta arbeidstakers interesser, og det kan være betryggende for arbeidstaker å la tillitsvalgt bistå seg ved drøftingen da arbeidsgiver normalt antas å være den sterke part i forholdet. Dersom arbeidstaker ikke er organisert vil det ikke være noen tillitsvalgt som kan bistå ham. Gode grunner taler for at han da må kunne få la seg bistå av en annen. I Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 121 presiserte departementet at begrepet «*tillitsvalgt*» ikke skulle tolkes i en snever betydning. Det var i tråd med gjeldende forståelse av arbeidsmiljøloven at begrepet i tillegg til å omfatte representanter for organiserte arbeidstakere, også kunne omfatte «*andre valgte representanter for arbeidstakere som ikke er fagforeningsmedlemmer.*»

Uttalelsen gjaldt begrepet «*tillitsvalgt*» i aml. kap. 8 vedrørende arbeidsgivers plikt til informasjon og drøfting angående spørsmål om arbeidstakers *arbeidsforhold*. Jakhelln⁸⁵ hevder at begrepet ikke nødvendigvis har samme innhold i alle lovbestemmelsene, og at det må sees i relasjon til hver enkelt bestemmelse. Han antar at f.eks. verneombud kan omfattes av begrepet. Det sentrale må være at det er en person i bedriften som kan representere arbeidstakers interesser i drøftingsmøtet, og at arbeidstaker vet hvem denne er. Advokater m.fl. kommer ikke inn under definisjonen.

⁸⁴ NOU 2004: 5 s. 489

⁸⁵ Jakhelln m.fl. (2011) s. 15- 16

Regelen i aml. § 14-15 (4) er en viktig regel, da den gir arbeidstaker rett til å imøtegå arbeidsgivers påstander både vedrørende trekkets grunnlag og beløpets størrelse. Hensynet til arbeidstaker tilsier at han skal få anledning til å uttale seg om sitt syn på saken, og komme med eventuelle innvendinger vedrørende trekket. Det er med andre ord en kontradiksjonsregel.

Drøftingsplikten gjelder bare for trekk etter bokstav e. Dette må kunne begrunnes med at det er trekkadgangen i bokstav e som kan reise tvilsomme problemstillinger. At det kan foretas lønnstrekk med hjemmel i lov gir ikke rom for noen drøfting. Lovgiver har i slike tilfeller bestemt at hensynet til en effektiv trekkadgang veier tyngre enn hensynet til arbeidstaker. Trekk for egenandel til pensjonskasse og tariffbestemte trekk er også i stor grad problemfrie.

Pensjonstrekk er noe som gagnar arbeidstaker, trekkbeløpet er ikke så stort og trekket er slik sett lite inngripende. Tariffbestemte trekk har hjemmel i avtale mellom arbeidstakers fagforening og arbeidsgiver, slik at arbeidstakers interesser er godt ivaretatt ved slike trekk. Også dette trekket er lite inngripende i lønnen og er på lengre sikt et gode for arbeidstaker. Trekk for arbeidsnedleggelse er heller ikke tvilsomt. Arbeidstaker vet at arbeidsnedleggelse medfører lønnstrekk, og han kan ha rett på utbetaling fra streikekasser. Hvor arbeidstaker og arbeidsgiver inngår avtale om trekk i lønn, er det rimelig å anta at partene i avtalen har vurdert og blitt enige om grunnlag for trekk og trekkets størrelse, slik at dette faktisk er vurdert før trekket foretas.

Når det gjelder bokstav e, kan det være at arbeidstaker hevder at han ikke har påført virksomheten skade eller tap, partene kan være uenige om skyldgrunnlaget eller skadens/ tapets størrelse. En slik drøfting kan føre til enighet om trekket, og med dette føre til at arbeidstaker skriftlig erkjenner ansvaret. På den annen side kan det være at arbeidstaker bestrider alle påstander fra arbeidsgiver. Da kan ikke arbeidsgiver trekke arbeidstaker i lønn ved å henvise til at han har oppfylt sin drøftingsplikt- det er i slike tilfeller naturlig å anta at arbeidstaker ikke skriftlig erkjenner ansvar, og dermed er ikke vilkåret om *arbeidstakers skriftlige erkjennelse av erstatningsansvar* i § 14-15 (2) bokstav e oppfylt. Arbeidsgiver må da gå veien om domstolene.

Ordningen vil derfor ha mindre betydning etter at kravet om arbeidstakers skriftlige erkjennelse ble innført i § 14-15 bokstav e. Likevel kan drøftingen gi et bedre grunnlag for å vurdere ansvarsspørsmålet og trekkplikten.⁸⁶

Formålet med regelen er å unngå vilkårlighet ved trekkadgangen og ved trekkets størrelse⁸⁷ samt å påse at lønnstrekket ikke blir større enn at kan dekke løpende utgifter til livsopphold.⁸⁸

⁸⁶ Fougner m.fl. (2013) s. 723

Har arbeidstaker rettstridig fratrådt sitt arbeid, faller drøftingsplikten bort.⁸⁹

Loven regulerer ikke brudd på drøftingsplikten, forarbeidene kommer heller ikke inn på dette tema. Johansen og Stueland⁹⁰ hevder imidlertid at dersom unnlatt drøfting kan ha innvirket på størrelsen eller beslutningen om lønnstrekk «...må det etter omstendighetene antas at det kan dreie seg om en saksbehandlingsfeil som kan få betydning for gyldigheten av adgangen til å trekke i lønnen.»

Dette må antas å gjelde bare for de tilfeller at det er arbeidsgiver selv som misligholder sin drøftingsplikt, ikke hvor arbeidstaker avslår et tilbud om drøfting. Se også om arbeidsgivers drøftingsplikt i de lege ferenda- drøftelsen i pkt. 4.

3.6 Arbeidsgivers plikt til å gi skriftlig oppgave

Aml. § 14-15 (5) regulerer arbeidsgivers plikt til å gi skriftlig oppgave. Bestemmelsen lyder: «Ved utbetalingen eller straks etter denne skal arbeidstaker ha skriftlig oppgave over... trekk som er foretatt.»

Her forstås «skriftlig oppgave» som «lønnsslipp». Bestemmelsen etablerer en plikt for arbeidsgiver til å utarbeide lønnsslipp med oversikt over de lønnstrekk som er foretatt. Arbeidsgiver kan ikke drøye dette, arbeidstaker skal ha tilgang til lønnsslipp når lønnen kommer inn på konto eller straks etter. På lønnslippet skal det fremkomme hvilke typer trekk det er snakk om, enten det er påleggstrekk, skattetrekk eller trekk for fagforeningskontingent. Trekkets størrelse skal også fremgå.⁹¹ Her er det klart at det er hensynet til arbeidstakers mulighet for å kontrollere utbetalinger og trekk som står sentralt. Har for eksempel arbeidstaker fått utbetalt for mye lønn og ikke har hatt mulighet for å oppdage dette på grunn av manglende lønnslipp, taler det for at det er arbeidsgiver som må bære risikoen for tapet.

3.7 Hvem skal trekkes?

Det følger av alminnelige prinsipper at utgangspunktet er at enhver er ansvarlig for egen gjeld. Trekk kan som hovedregel kun nedlegges i skyldners lønn. Det følger av dekn. § 2-2 at

⁸⁷ Fougner m.fl. (2013) s. 723

⁸⁸ Johansen og Stueland (2011) s. 614

⁸⁹ Dege (2003) s. 292

⁹⁰ Johansen og Stueland (2011) s. 614

⁹¹ Johansen og Stueland (2011) s. 614

«Når ikke annet er fastsatt ved lov eller annen gyldig bestemmelse, har fordringshaverne rett til dekning i ethvert formuesgode som tilhører skyldneren på beslagstiden, og som kan selges, utleies eller på annen måte omgjøres i penger.»

Hovedregelen gjelder også ved utlegg, jf. dekl. § 2-1 første ledd: *«Bestemmelsene i §§ 2-2 ...gjelder ved kreditorbeslag så vel ved utlegg...»* Bestemmelsen er ikke unntaksfri.

Regelen i bidragsinnkreivingslovens § 11 tredje ledd strider mot bestemmelsen i dekl. § 2-2. Bestemmelsen sier at

«Bidrag pålagt en som arbeider i ektefellens, samboerens, foreldrenes eller andre nære slektningers bedrift, kan innkreves hos de nevnte personene. Dette gjelder bare dersom det er grunn til mistanke om at den eller de nærstående medvirker til forsømmelse av bidragsplikten.»

Dekningsloven er fra 1984 og er en generell lov vedrørende fordringshavernes dekningsrett. Bidragsinnkreivingsloven er fra 2005 og er en spesiallov som regulerer innkreving av bl.a. underholdsbidrag. Lex-specialis prinsippet tilsier at den spesielle regelen går foran den generelle regelen dersom det er motstrid mellom de ulike reglene. Bidragsinnkreivingsloven er dessuten en nyere lov, det følger av lex- posterior prinsippet at nyere lov har forrang foran eldre lov.

Bestemmelsen er utvidet i forhold til den tidligere bidragsinnkreivingsloven⁹² § 8 første ledd, hvor trekkadgangen kun gjaldt ektefelle og foreldre til den bidragspliktige. Av forarbeidene til bidragsinnkreivingsloven av 2005⁹³ følger det at trekkadgangen utvides til å omfatte også samboer og andre nære slektninger.

Formålet med utvidelsen var å redusere mulighetene for at bidragspliktige skulle kunne unndra seg forsørgelsesplikten ved å skjule midler.⁹⁴ I forarbeidene⁹⁵ ble det også sagt at

«... i tillegg kan kjennelsen⁹⁶ tolkes som at ansvaret for bidragspliktiges gjeld bare gjelder bidragsgjeld som er pådratt i den perioden skyldneren arbeidet hos foreldrene. Denne lovforståelsen vil bli videreført.»

⁹² Lov 9 desember 1955 nr. 5 om innkreving av underholdsbidrag m.v.

⁹³ Ot.prp. nr.18 (2004-2005) s. 31

⁹⁴ Ot.prp. nr.18 (2004-2005) s. 13

⁹⁵ Ot.prp. nr.18 (2004-2005) s. 31

⁹⁶ Rt. 1965 s. 1209

Uttalelsen må forstås som en begrensning i adgangen til å nedlegge trekk hos andre enn skyldneren. Bidragsgjeld man har pådratt seg *før* eller *etter* et slikt arbeidsforhold kan ikke kreves trukket hos ektefelle, samboer, foreldre eller andre nærstående.

Det innebærer at dersom man er ektefelle, foreldre, samboer eller nær slektning kan man når visse vilkår er oppfylt risikere trekk i sin lønn for *en annens bidragsgjeld*.

Et lønnstrekk kan også få virkning for samboer eller ektefelle ved at husholdningens samlede inntekter blir redusert i perioden pga. av regelen om at husholdningens samlede inntekter skal legges til grunn. Det innebærer at dersom arbeidstakers samboer/ ektefelle har høy inntekt, kan det nedlegges et trekk i arbeidstakers lønn som overstiger det som med rimelighet trengs til livsopphold. Indirekte er da samboer/ ektefelle med på å betale arbeidstakers gjeld.

3.8 Øvrige problemstillinger som ikke dekkes direkte av unntakene

3.8.1 Motregningsspørsmålet

Det er forskjell på arbeidsgivers *plikt* og arbeidsgivers *rett* til å trekke i lønn. Arbeidsgivers trekk*plikt* følger av pålegg fra andre organer, mens *retten* følger av om arbeidsgiver har hjemmel for å inndrive sitt eget krav med lønnstrekk.

En avtale inngått mellom arbeidstaker og arbeidsgiver etter aml. § 14-15 (2) bokstav c er en avtale om *frivillig* motregning. Spørsmålet er om arbeidsgiver kan foreta *tvungen* motregning i arbeidstakers lønn.

Motregning innebærer at «*to fordringer avregnes mot hverandre og faller bort så langt de dekker hverandre.*»⁹⁷ Det er en effektiv måte for arbeidsgiver å få dekning for sine krav. Et eksempel kan være dersom arbeidsgiver er en kommune og denne ikke har mottatt oppgjør for et utestående krav et krav hos arbeidstaker for betaling for SFO⁹⁸ og kommunal barnehage. For arbeidsgiver vil det være praktisk og billig å få oppgjør for sitt krav ved å nedlegge trekk i arbeidstakers lønn.

Aml. § 14-15 (2) hjemler ikke en generell adgang til motregning i arbeidstakers lønn. Det følger av Ot.prp. Nr 67 (1996-1977) på s. 35 at unntaksbestemmelsene er uttømmende.

Departementet fremhever på s. 3 i proposisjonen at en uspesifisert adgang til å foreta lønns- trekk kan åpne for en praksis det kan bli vanskelig å se konsekvensene av.

⁹⁷ Bergsåker (2011) s. 225

⁹⁸ Skolefritidsordning

Fougner m.fl.⁹⁹ hevder at begrepet «*hjemlet i lov*» i aml. § 14-15 (2) bokstav a må forstås slik at det er trekkadgangen som må ha hjemmel i en lovbestemmelse, det kan ikke forstås slik at det omfatter de alminnelige reglene om motregning. Han hevder også at dersom loven forstås slik at arbeidsgiver kan foreta trekk i lønn der han selv mener han har motregningsrett, «*ville forbudet mot lønnstrekk nærmest bli illusorisk.*»

Dette taler for at selv om vilkårene for motregning ellers er oppfylt, er det ikke adgang til lønnstrekk ved tvungen motregning i arbeidstakers lønn. Vernehensyn trekker i samme retning.

3.8.2 Trekk for fravær

Et praktisk spørsmål om arbeidsgiver kan nedlegge trekk i lønn hos arbeidstaker som har ugyldig fravær eller gyldig fravær som ikke gir rett til lønn. Med ugyldig fravær forstås her fravær hos arbeidstaker som ikke bunner i et samtykke fra arbeidsgiver eller annet regelverk.¹⁰⁰ Gyldig fravær som ikke gir rett til lønn er hvor arbeidstaker har søkt og fått innvilget permisjon uten lønn. Spørsmålet er ikke lovregulert, unntaksbestemmelsene omhandler ikke spørsmålet om trekk i lønn ved fravær. Det kan tenkes at lovgiver med bakgrunn i prinsippet «ytelse mot ytelse» ikke ser dette som trekk i lønn, og at det dermed ikke var grunn til å lovfeste en bestemmelse om slikt trekk. På den annen side avviste departementet under revisjonen¹⁰¹ å hjemle trekkadgang for annet fravær enn arbeidskamp, og uttalte seg om tilfeller hvor det kan være tvil om fraværet gir rett til lønn eller ikke. Jeg har ikke funnet rettspraksis som belyser spørsmålet direkte.

Det er uenighet i juridisk teori¹⁰² om arbeidsgiver kan nedlegge trekk i lønn ved fravær. Enkelte jurister hevder at dette i faktisk forstand *ikke er trekk i lønn*. Jakhelln mener at det ikke opptjenes lønn dersom arbeidet ikke blir utført, og at dette derfor ikke skal tas med når lønnen beregnes. Det er derfor ikke tale om *lønnstrekk*, og rammes derfor ikke av reglene som begrenser adgangen til lønnstrekk.¹⁰³ Dege fremhever at det objektive ansvaret for å møte i rett tid på arbeid ligger hos arbeidstaker, og viser også til at prinsippet om ytelse/motytelse tilsier at avkortning i lønn p.g.a fravær *ikke er trekk i lønn*.¹⁰⁴ På den annen side mener Johansen og Stueland¹⁰⁵ at et slikt standpunkt er «høyst diskutabelt.» De viser til at sammenhengen med de andre unntaksbestemmelsene taler for at forbudet mot lønnstrekk også gjelder

⁹⁹ Fougner m.fl. (2013) s. 714

¹⁰⁰ Se f.eks. Lov 28. februar 1997 nr.19 om folketrygd kap. 8

¹⁰¹ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 148

¹⁰² Se f.eks. Jakhelln (2006) s. 343-344 og Johansen og Stueland (2011) s. 606

¹⁰³ Jakhelln (2006) s. 343-344

¹⁰⁴ Dege (2003) s. 286

¹⁰⁵ Johansen og Stueland (2011) s. 606

ved fravær. Det vises til at unntakene er klart avgrenset i bokstavene a- f, og at disse ikke omfatter trekk for fravær. Det pekes også på at departementet ved tidligere revisjon¹⁰⁶ av aml. avviste å hjemle trekkadgang for annet fravær enn arbeidskamp.

På den ene side kan det hevdes at arbeidsgiver ikke kan påberope seg en generell trekkadgang i lønn ved arbeidstakers fravær. Dette kan begrunnes med at det kan være uenighet om hvorvidt fraværet gir rett til lønn eller ikke. Problemstillingen er ikke særlig aktuell hvor fraværreglene fremkommer i lov eller tariffavtale, men det kan f.eks. oppstå tvist om en egenmelding er levert rettidig, om egenmeldingens/ sykemeldingens gyldighet o.l. Hensynet til kontradiksjon må ha stor vekt i slike tilfeller. Skal man oppnå en materielt riktig avgjørelse er det viktig at arbeidstaker får uttale seg om fraværet. I slike tilfeller kan det være uheldig om arbeidsgiver har en ensidig rett til å trekke for slikt fravær. Dette taler for at regelen må være at arbeidsgiver ikke ensidig kan trekke i lønn i de tilfeller hvor trekket bestrides av arbeidstaker, og at et det må inngås avtale om trekk etter bokstav c.

På den annen side kan imidlertid en slik trekkadgang ha en preventiv effekt ved at den gir en sterk oppfordring til arbeidstakere om å levere melding om sykefravær til rett tid. Det er heller ikke gitt at arbeidstaker kommer til å inngå noen trekkavtale med arbeidsgiver dersom arbeidstaker bestrider at fraværet er ugyldig.

De ovennevnte tilfellene av fravær forekommer ikke så ofte. De vanligste tilfellene hvor arbeidstaker har fravær *uten rett til lønn*, er hvor han søker om permisjon uten lønn. Gode grunner taler for at slike tilfeller kan trekkes direkte i lønn. Arbeidstaker leverer en søknad og får innvilget denne med eller uten lønn. Innvilges søknaden uten lønn, har han ingen forventning om at lønnen skal utbetales ubeskåret. Han vet at han ikke opptjener lønn under permisjonen, og han kan la være å ta ut permisjonen dersom han ikke ønsker trekk i lønn.

Hvor trekket beror seg på et uomtvistet grunnlag, f.eks. innvilget søknad om permisjon uten lønn, må det antas at regelen er at dette kan trekkes. Her vil arbeidstaker ha en forventning om å bli trukket i lønn, et slikt trekk er derfor forutsigbart for arbeidstaker. Han kan innrette seg etter det. I slike tilfeller kreves det ikke en forhåndsavtale etter bokstav c.

Effektivitets- og prevensjonshensyn kan tale for at arbeidstaker kan trekkes i lønn for fravær han bestrider ugyldigheten av. På den annen side vil slike trekk være i strid med formålet om

¹⁰⁶ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 148

vern av arbeidstakers lønnskrav i aml. § 14-15. Det må etter dette antas at arbeidsgiver ikke kan nedlegge lønnstrekk dersom arbeidstaker bestrider slike trekk.

3.8.3 Forskudd på lønn

Det er ikke uvanlig at arbeidstaker ber om at det utbetales forskudd på lønn. Trekkadgangen er ikke lovregulert i disse tilfellene. Jeg har ikke funnet rettspraksis som belyser problemstillingen. I juridisk teori¹⁰⁷ er det uenighet i om hvorvidt det kan trekkes i lønn uten avtale når det gjelder forskudd. Fanebust hevder at forskudd på lønn kan trekkes ved påfølgende lønnsutbetaling uten at det kreves noen skriftlig avtale. Dette begrunnes med at forskudd ikke er trekk i lønn, det er beregning av et tilgodehavende. Det forutsettes at forskuddstrekket kan trekkes i ett avdrag. Dersom det skal fordeles over flere terminer kan det være at forskuddet må anses som et lån fra arbeidsgiver, og at det derfor kreves at det inngås skriftlig avtale mellom partene før det foretas trekk.¹⁰⁸

Fougner m.fl. mener at dersom det er utbetalt et forskudd, er lønnen allerede utbetalt. Arbeidstaker har ikke lønn til gode ved neste lønnsutbetaling.¹⁰⁹ Dersom man har fått delvis forskudd på lønn, skal det foretas en avregning for å se hvor mye som gjenstår til utbetaling. Videre hevdes det at en slik avregning ikke er motregning eller trekk som rammes av lovens bestemmelse.¹¹⁰ Johansen og Stueland har motsatt syn på spørsmålet.¹¹¹ Igjen viser de til sammenhengen med de øvrige unntaksbestemmelsene.

På den ene side er det ikke tvilsomt at lønnen ikke utbetales ubeskåret når det er gjort fratrekk for forskudd. På den annen side er vanskelig å anse avkortning i lønnsutbetaling for tidligere utbetalt forskudd som «trekk» i lønn. Dette er lønnsutbetaling som forskutteres fra arbeidsgiver og det er *restlønnen* som kommer til utbetaling. I realiteten skjer det derfor ikke et «trekk» i lønn, og lønnstrekkreglene får trolig derfor ikke anvendelse. Det er arbeidstaker som har bedt om å få lønnen utbetalt som forskudd, det er derfor forutsigbart for ham at det blir avregnet for forskuddet ved lønnsutbetalingen. Konklusjonen må etter dette antas å bli at det kan gjøres avkortning for forskudd uten at det er inngått skriftlig avtale om dette.

¹⁰⁷ Se f.eks. Fanebust (2013) s.169, Fougner m.fl. (2013) s. 713 og Johansen og Stueland (2011) s. 606

¹⁰⁸ Fanebust m.fl. (2013) s. 169

¹⁰⁹ Fougner m.fl. (2013) s. 713

¹¹⁰ Fougner m.fl. (2013) s. 714 og Fanebust (2013) s.169

¹¹¹ Johansen og Stueland (2011) s. 606

3.9 Prioriteringsrekkefølgen

I noen tilfeller er ikke trekkgrunnlaget tilstrekkelig til å dekke utleggene. Lovgiver har søkt å løse dette ved å oppstille en prioriteringsrekkefølge for kraven i dekn. § 2-8. Tidligere var bestemmelser om prioritet regulert i særlovgivningen, men disse er nå samlet i dekn. § 2-8, og bestemmelsene som var gitt i særlovgivningen ble med dette opphevet.¹¹² Det skaper en bedre oversikt over reglene, og gjør dem lettere tilgjengelige.

At det foreligger en prioritetsrekkefølge innebærer at det best prioriterte kravet skal gis full dekning så langt det er mulig. Er det etter dette midler til overs, får det nest beste prioriterte kravet dekning så langt det er mulig osv. Forskuddstrekk er ikke nevnt i dekn. § 2-8 da forskuddstrekk ikke regnes som utleggstrekk, men det følger av dekn. § 2-7 første ledd første punktum at forskuddstrekk har førsteprioritet: «*Utlegg kan tas i skyldnerens...lønn etter fradrag av forskuddstrekk.*»¹¹³

Dersom det nedlegges utleggstrekk for flere krav som har lik prioritet, reguleres dette av dekn. § 2-8 tredje ledd. Her tilsier ordlyden at regelen er at det er rekkefølge i tid som blir avgjørende. Kravet som det først ble gitt pålegg om trekk for, dekkes først. Rekkefølgen har i praksis ikke så stor betydning for arbeidstaker. Er det nedlagt tre utleggstrekk i hans lønn som hvert er pålydende 3.000 kroner, skal han trekkes 9.000 kr uansett hvilket trekk som har best prioritet. Rekkefølgen kan derimot få betydning for arbeidsgiver.

Prioritetsrekkefølgen innebærer at enkelte kreditorer får fortrinnsrett foran andre kreditorer. Spørsmålet er hvor i rekken arbeidsgivers krav stiller seg. Arbeidsgivers krav kan bygge på avtale etter aml. § 14-15 (2) bokstav c og er da ikke et utlegg. I Ot.prp. nr. 27 (1974-1975) s. 2 ble det antatt at motregning på grunnlag av avtale går foran utlegg etter dekn. § 2-7, dersom motregning er avtalt *tidligere* enn utleggstrekket er besluttet. Det ble også antatt at en arbeidsgiver ikke kan fortrenge et tidligere besluttet utleggstrekk til fordel for *senere* avtalt motregning. Dette taler for at tidsprioriteten også får anvendelse for arbeidsgivers krav. På den annen side er ikke uttalelsene entydige. Ordlyden «*antar*» og «*trolig*» taler for at regelen ikke er helt klar. Jeg har ikke funnet rettspraksis som kan kaste lys over problemstillingen.

Løvold¹¹⁴ hevder at rimelighetshensyn kan tale for at f.eks. en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker vedrørende trekk av boliglån ikke skal kunne fortrenge utleggstrekk for underholdningsbidrag, selv om avtalen er inngått tidligere enn det er besluttet utleggstrekk.

¹¹² Løvold (2008) s. 21

¹¹³ Løvold (2008) s. 181

¹¹⁴ Løvold (2008) s. 33

På den annen side kan det hevdes at dersom arbeidsgiver må innfinne seg med at hans krav skal fortrenge av senere nedlagte utleggstrekk, kan det være at han ikke lenger ønsker å inngå låneavtaler med sine arbeidstakere. Dette av frykt for å ikke få oppgjør for sitt krav.

Regelen er ikke klar. Konklusjonen må bli at spørsmålet om prioriteten for arbeidsgivers krav ikke er avgjort.¹¹⁵

3.10 Sanksjoner mot arbeidsgiver

3.10.1 Misligholdt trekkplikt

Utleggstrekk:

Arbeidsgiver har plikt til å trekke i lønn når namsmyndighetene beslutter utleggstrekk, jf. tvfbl. § 7-22 første ledd første punktum. Brudd på trekkplikten kan medføre sanksjoner mot arbeidsgiver, jf. tvfbl. § 7-22 tredje ledd første punktum. Bestemmelsen innebærer at den trekkpliktige blir ansvarlig for beløpet dersom trekkpålegget ikke etterkommes, eller at det beløp som blir trukket ikke utbetales. Arbeidsgiver blir som hovedregel økonomisk ansvarlig for beløp som ikke er trukket, samt for beløp som faktisk er trukket fra arbeidstakers lønn men ikke innbetalt til rett kreditor. Ansvar foreligger likevel ikke dersom det kan godtgjøres at forholdet ikke skyldes forsømmelighet eller mangel på tilbørlig aktsomhet fra den som er trekkpliktig eller noen i den trekkpliktiges tjeneste, jf. tredje ledd andre punktum.

I Rt. 2006 s.1626 ble arbeidsgiver frifunnet for ansvar da firmaet ikke kunne lastes for å ikke ha foretatt trekk i arbeidstakers lønn. Den trekkpliktige hadde ikke opptrådt forsømmelig, det var arbeidstaker som hadde hindret arbeidsgiver i å bli gjort kjent med trekket. Det var derfor denne som hadde hindret gjennomføringen av trekket. Høyesterett drøftet ikke hva som skal til for at det anses som «godtgjøres» at forholdet ikke skyldes forsømmelighet eller mangel på tilbørlighet, da vilkåret om «godtgjøres» utvilsomt var oppfylt ved at det var avgitt en skriftlig erklæring fra arbeidstaker om at opplysningene «med vitende og vilje» var unndratt arbeidsgiver. Høyesterett tok heller ikke stilling til innholdet i begrepet «tilbørlig aktsomhet.»

Skattetrekk:

Arbeidsgiver er strafferettslig og økonomisk ansvarlig for at forskuddstrekk blir foretatt, jf. sktbtl. § 16-20 (1) og (2) og § 18-1. Dersom det godtgjøres at forholdet ikke skyldes forsømmelse eller mangel på tilbørlig aktsomhet fra arbeidsgiver eller noen i hans tjeneste, medfører ikke unnlatsen ansvar, jf. § 16-20 (1) tredje punktum. Brudd på trekkplikten kan

¹¹⁵ Se mer om dette i pkt. 4

straffes med bøter eller fengsel inntil seks måneder, jf. § 18-1 første punktum. Ved gjentakelse økes strafferammen til bøter eller fengsel i inntil et år, jf. § 18-1 andre punktum.

3.10.2 Ulovlige trekk

På den annen side kan det skje at arbeidsgiver foretar *ulovlig* trekk i lønn. Ulovlige trekk kan straffes etter aml. kap. 19.

Aml. § 19-1 regulerer ansvaret for innehaver av virksomhet, arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten. Skyldkravet ved overtredelse av bestemmelsen er forsett eller uaktsomhet, jf. første ledd. Både fengselsstraff og bøtestraff kan anvendes.

Eksempler på ulovlige trekk kan være:

Arbeidsresultatet:

Aml. hjemler ingen rett for arbeidsgiver til å nedlegge trekk i arbeidstakers lønn for dårlig utført arbeid. Dette må begrunnes med at det er arbeidsgiver som har risikoen for arbeidsresultatet. En arbeidsavtale forplikter arbeidstaker til å stille sin arbeidskraft til disposisjon, den stiller ikke krav til arbeidsresultat. Motsatt vil en selvstendig oppdragstaker være ansvarlig for resultatet.¹¹⁶

Underhold:

Det kan ikke foretas så store trekk at arbeidstaker ikke har til underhold. Dette følger både av aml. §14-15 (3), dekl. § 2-7 første ledd bokstav a, konvensjonen og sosialpakten. Begrunnelsen må være at arbeidstaker kan tvinges til å søke om stønad til underhold fra det offentlige, og da er det offentlige som i praksis betaler hans gjeld. Se likevel unntak fra hovedregelen i Rt. 2001 s. 1402 som vist til ovenfor i punkt 3.4.

ILO- konvensjon 95 artikkel 9:

«Det er forbudt å foreta lønnstrekk som direkte eller indirekte utgjør betaling fra en arbeider til arbeidsgiver eller hans representant (f. eks. arbeidsagent eller verver) med sikte på å få eller beholde arbeid.»

Her må hensynet bak regelen være å beskytte arbeidstaker fra ren utnyttning fra arbeidsgiver.

¹¹⁶ Fanebust (2013) s. 22

ILO -Konvensjonen og Sosialpakten er en avtale mellom stater, og det er derfor staten som er pliktsubjekt etter disse avtalene. En påstand om konvensjonsbrudd kan derfor bare fremsettes overfor staten. Brudd på forpliktelsene fører sjelden til direkte sanksjoner, men kritikk og uttalelser fra de forskjellige overvåkningsorganer mot legges det stor vekt på. Se f.eks. kritikken fra European Committee of Social Rights når det gjaldt adgangen til å ubegrenset inngå avtale om trekk i lønn etter bokstav c som ble behandlet i punkt 3.4.

I Rt. 1979 s. 655 ble en disponent ilagt en bot på kr. 3000,- for ulovhjemlet å ha gjort fradrag i en arbeidstakers lønn. Høyesterett vektla hensynet til at bestemmelsene i den nye arbeidsmiljøloven ble overholdt.

Hensynet som bærer reglene om straffansvar, er å sikre at arbeidsgiver overholder vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

4 De lege ferenda vurdering

Det kan spørres om forbudet mot trekk i lønn og feriepenger i tilstrekkelig grad beskytter arbeidstakers rett til å beholde sin lønn ubeskåret. Fremstillingen ovenfor har vist at det er mange unntak fra hovedregelen, og at arbeidstaker i stor grad må finne seg i at det nedlegges trekk i hans lønn. Reglene om utleggstrekk innebærer at omtrent ethvert krav fra kreditor kan trekkes direkte fra hans lønn. Det er hensynet til kreditor og hensynet til arbeidstaker som skal veies mot hverandre.

Det kan være at andre menneskelige hensyn bør komme i betraktning. I mange tilfeller har arbeidstaker både ektefelle/ samboer og barn. Trekk i lønn som ligger helt på grensen av hva husstanden med *rimelighet trenger til underhold*, kan spesielt få negative konsekvenser for barna. I dagens velferdssamfunn tas det for gitt både på skole og i fritid at barna skal ha det utstyret som kreves for å delta i forskjellige aktiviteter. Slikt utstyr er kostbart, spesielt dersom utstyret skal være «siste modell». Det kan være seg ski, fotballsko, snowboard eller hesteidrett. I tillegg til dette kommer egenandeler i forbindelse med reiser på kamper og turneringer samt medlemsavgift til klubber/ idrettslag. Her kan det vises til medieomtale av saken, hvor statsråd Torhild Widvey advarte idretten mot utestengelse av barn på grunn av høye deltakeravgifter og høye krav til utstyr.¹¹⁷ Barn kan også ekskluderes fra sosial deltagelse dersom de ikke har mobiltelefon eller pc. Bursdagsbesøk kan by på problemer. Man kan ikke laste dette over på barna, dette speiler bare den generelle velferdsøkningen i Norge de siste tiårene. Det synes klart at slikt utstyr jeg har vist til ovenfor, faller utenfor det som *med rimelighet trengs til underhold*. Barna får i slike tilfeller nøye seg med billigere og enklere utstyr enn sine kamerater. I verste fall har ikke familien midler til utstyr i det hele tatt. Kanskje bør det oppstilles et høyere krav til underhold for barnefamilier for at det skal bli en god regel.

Noen unntaksbestemmelser er lite inngripende for arbeidstaker. Hensynet til arbeidstaker vil i slike tilfeller stå tilbake for effektivitets- og kostnadshensyn. Dette taler for at disse bestemmelsene bør bestå. Andre bestemmelser reiser flere problemstillinger og er mer inngripende. Slike bestemmelser kan være modne for revisjon. I første rekke gjelder dette unntaket i bokstav e. De lege lata kan arbeidsgiver nedlegge trekk i lønn når arbeidstaker har gjort skade ved forsettlig eller grov uaktsom handling i arbeidstida. Foreligger det simpel uaktsomhet eller dersom skaden har skjedd utenom arbeidstid, må arbeidsgiver gå til erstatningssøksmål mot arbeidstaker og slik få erstattet sitt tap. Regelverket ville fremstått enklere om det gjaldt samme regel for disse tilfellene.

¹¹⁷ Artikkel i vg.no datert 22.01.15

På den annen side kan det spørres om reglene er for strenge. Det kan tenkes at det burde være rom for flere unntak når det gjelder trekk i lønn. Kanskje burde korreksjon av for mye utbetalt lønn vært tatt inn som en egen unntaksbestemmelse. Arbeidsgiver vil da ha hjemmel til å foreta korreksjon ved en senere lønnsutbetaling i stedet for å gå den mer omstendelige veien om avtale. De lege lata kan arbeidsgiver nedlegge trekk i lønn for «tap» etter bokstav e dersom arbeidstaker har opptrådt forsettlig eller grovt uaktsomt. Har arbeidstaker derimot vært i aktsom god tro, skal oppgjørshensynet i mange tilfeller veie tyngre enn korreksjonshensynet. Dette strider mot prinsippet om «ytelse mot ytelse». Arbeidstaker har ikke opptjent noe lønnskrav, og får med dette en urettmessig berikelse. Den bør kunne tilbakebetales ved trekk i lønn. Det kan vedtas regler vedrørende hvor stort beløp som kan trekkes ved hver utbetaling, slik at den økonomiske belastningen for arbeidstaker ikke blir så stor ved hver enkelt utbetaling. Det samme gjelder når arbeidstaker har fått utbetalt for lite lønn. Det bør ikke være tvilsomt at han skal ha utbetalt riktig lønn for det arbeidet han har gjort. I så fall er det arbeidsgiver som her får en urettmessig berikelse. Kanskje kan en slik regel motivere begge parter til å være mer oppmerksomme i forbindelse med lønnsutbetalinger.

Det er ikke avklart hvordan regelen er etter bokstav c når det gjelder forholdet mellom generell og konkret avtale om lønnstrekk. Kan arbeidsgiver benytte seg av en standardformulering i arbeidsavtalen, eller gir ikke en slik avtale tilstrekkelig hjemmel for lønnstrekk? Det er vanskelig å tenke seg at en slik avtale vil medføre en tvist mellom partene som til sist havner i domstolene. Dette er en praktisk problemstilling, og lovgiver kan forholdsvis enkelt klargjøre hva som skal være gjeldende rett. Her taler vernehensyn for at regelen bør være at det ikke kan inngås generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk.

Når det gjelder regelen om arbeidsgivers drøftingsplikt i aml. § 14-15 (4), burde ikke arbeidstaker kunne frasi seg retten til et drøftelsesmøte. Muligheten man har til å frasi seg denne, kan bidra til å undergrave kontradiksjonshensynet. En regel om obligatorisk drøftingsplikt for begge parter antas å medføre større grad av kontradiksjon og trolig materielt riktige avgjørelser.

Lønnstrekk ved fravær og forskudd er ikke lovregulert. Dette er praktiske spørsmål hvor reglene bør fremstå som klare. Etter min mening bør regelen være at det kan foretas avkortning for tidligere utbetalt forskudd ved lønnsutbetalingen. Det er lang og fast praksis hos arbeidsgivere å foreta slike trekk, en lovfesting av trekkadgangen vil medføre en kodifisering av en veletablert praksis. Det samme synspunkt kan legges til grunn ved lønnstrekk for gyldig fravær som ikke gir rett til lønn. Når det gjelder lønnstrekk ved fravær som bestrides av arbeidstaker, taler vernehensyn for at regelen må være den motsatte. Her bør ikke arbeidsgiver gis adgang til ensidig å nedlegge trekk.

Til sist er det et åpent spørsmål hvordan en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker forholder seg i forhold til utleggstrekk der trekkgrunnlaget ikke strekker til. Det er et spørsmål om prioritet. Skal man oppnå en rettferdig fordeling med hensyn til kreditorene i disse tilfellene, må lovgiver presisere hva som skal være gjeldende rett. En regel som bygger på prinsippet *først i tid, best i rett* kan synes som en god regel.

5 Avslutning

Reglene om forbud mot trekk i lønn og feriepengar har utviklet seg fra at arbeidsgiver har hatt en nesten uinnskrenket rett til å foreta trekk i arbeidstakers lønn, til å bli en generell forbudsbestemmelse med strenge unntaksbestemmelser.

Trekkreglene har stor praktisk betydning for både arbeidsgivere og arbeidstakere. Det er av den grunn viktig at regelverket er presist, og ikke inneholder bestemmelser som medfører tvilsspørsmål. Regelverket fremstår i hovedsak som godt, selv om det ikke er helt tilfredsstillende. Reglene ivaretar i stor grad hensynet til at arbeidstaker skal få beholde sin lønn ubeskåret. De lege ferenda er det både i arbeidstakers så vel som i arbeidsgivers interesse at tvilsspørsmålene avklares vedrørende de konkrete problemstillingene. Upresise regler skaper forvirring og kan medføre at regelverket praktiseres ulikt mellom de ulike arbeidsgivere.

6 Litteraturliste/ kilder

Lovregister:

Lov 31. mai 1918 nr. 4 *om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer*

Lov 28. juli 1949 nr. 26 *om Statens Pensjonskasse*

Lov 9. desember 1955 nr. 5 *om innkreving av underholdsbidrag m.v.* (Opphevet)

Lov 7. desember 1956 nr.2 *om arbeidervern* (Opphevet)

Lov 22. juni 1962 nr. 12 *om pensjonsordning for sykepleiere*

Lov 13. juni 1975 nr. 37 *om fordringshavernes dekningsrett* (Opphevet)

Lov 6. juni 1975 nr. 29 *om eideomsskatt til kommunane*

Lov 4. februar 1977 nr. 4 *om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.* (Opphevet)

Lov 8. april 1981 nr. 7 *om barn og foreldre*

Lov 8. juni 1984 nr. 59 *om fordringshavernes dekningsrett*

Lov 29. april 1988 nr. 21 *om ferie*

Lov 4. juli 1991 nr. 47 *om ekteskap*

Lov 26. juni 1992 nr. 86 *om tvangsfullbyrdelse*

Lov 17. juli 1992 nr. 100 *om barnevernstjenester*

Lov 28. februar 1997 nr. 19 *om folketrygd*

Lov 14. juni 2002 nr. 20 *om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver*

Lov 29. april 2005 nr.20 *om innkreving av underholdsbidrag m.v*

Lov 17. juni 2005 nr. 62 *om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v*

Lov 17. juni 2005 nr. 67 *om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav*

Lov 16. mars 2012 nr.12 *om kommunale vass- og avløpsanlegg*

Lov 11. januar nr. 3 *om Statens Innkrevingssentral*

Forskrift:

Forskrift 21. desember 2007 nr.1766 til skattebetalingsloven (*Skattebetalingsforskriften*)

Forarbeider:

Norges offentlige utredninger:

NOU 1972: 20 *Gjeldsforhandling og konkurs*

NOU 2004: 5 *Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*

Odelstingsproposisjoner:

Ot.prp. nr. 27 (1974-1975) *Om lov om fordringshavernes dekningsrett*

Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) *Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø*

Ot.prp. nr. 54 (1979-1980) *Om lov om endring i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.*

Ot.prp. nr. 81 (1991-1992) *Om lov om frivillig og tvungen gjeldsordning for privatpersoner (gjeldsordningsloven)*

Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) *Om lov om endringer i lov av 4 februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m v*

Ot.prp. nr. 67 (1996-1997) *Om lov om endringer i lov av 4 februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m v*

Ot.prp. nr. 18 (2004-2005) *Om lov om innkreving av underholdsbidrag mv. (bidragsinnkrevingssloven)*

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*

Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) *Om lov om endring i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv)*

Innstillinger til Odelstinget:

Innst. O. nr.2 (1994-1995) *Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.*

Innst. O. nr.100 (2004-2005) *Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*

Lovinnstillinger:

Innst. 108 L (2012-2013) *Innstilling fra finanskomiteen om lov om Statens innkrevingsentral (SI-loven)*

Lovproposisjoner:

Prop. 127 L (2011-2012) *Lov om Statens Innkrevingsentral (SI-loven)*

Stortingsmeldinger:

Meld. St. 29 *Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv: Arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerheit*

Rettspraksis:

Høyesterett:

Rt.1965 s. 1209

Rt.1970 s. 1235

Rt.1979 s. 655

Rt.1989 s. 1318

Rt.1991 s. 811

Rt.1992 s. 1482

Rt.1994 s. 870

Rt.1998 s. 1907

Rt.2001 s. 963

Rt.2001 s. 1402

Rt.2003 s. 1056

Rt.2006 s. 1626

Rt.2007 s. 1650

Rt.2008 s. 1601

Rt.2013 s. 342

Rt.2013 s. 354

Rt.2014 s. 513

Lagmannsrett:

LH-2010-173889

Folkerett:

ILO Konvensjon nr. 95 1949 *om sikring av arbeidstakers lønn*

Den Reviderte Europeiske Sosialpakten

Juridisk litteratur:

Andenæs, Mads Henry, *Konkurs*, 3.utg., Oslo 2009

Bergsåker, Trygve, *Pengekravsrett*, 2.utg., Gyldendal Norsk Forlag AS, 2011

Dege, Jan Tormod, *Arbeidsrett: Rettigheter og plikter i arbeidsforhold*, 1.utg., Minerva AS, 2003

Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett: Den individuelle del*, 3.utg., Universitetsforlaget, 2013

Fougner, Jan, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven: Kommentaarutgave*, 2.utg., Universitetsforlaget, 2013

Grønnerud, Jan, «Kommentar til skattebetalingsloven 2005», *Rettsdata.no: Norsk lov-kommentar*, revidert 24.03.2015. Note 20. Sitert 31.03.15.

Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4.utg., N.W. Damm & SØN, 2006

Jakhelln, Henning, Helga Aune, Nina Kroken og Claude A. Lenth, *Arbeidsrett.no: Kommentarer til arbeidsmiljøloven*, 3.utg., Cappelen Damm AS, 2011

Johansen, Atle Sønsteli, Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven: Kommentarer og praksis*, 1.utg., Gyldendal Norsk Forlag AS, 2011

Larsen, Per Arne, «Kommentar til arbeidsmiljøloven 1977», *Rettsdata.no: Norsk lov-kommentar*, u.å. Note 470. Sitert 13.03.15

Lødrup, Peter, *Lærebok i erstatningsrett*, 6. utg., -med bistand av Morten Kjelland, Gyldendal Norsk Forlag AS, 2009

Løvold, Vibeke, *Utleggstrekk*, 1.utg., Gyldendal Norsk Forlag AS, 2008

Zimmer, Frederik, *Lærebok i skatterett*, 7.utg., Universitetsforlaget, 2014

Wiker, Håvard, «Kommentar til dekningsloven 1984», *Rettsdata.no: Norsk lovkommentar*, revidert 09.10.2012. Note 38. Sitert 18.03.15

Internettkilder:

Sivilombudsmannens uttalelser:

<https://www.sivilombudsmannen.no/getfile.php/Filer/%C3%85rsmelding/Aarsmelding2001.pdf>

Sitert 24.01.15

<https://www.sivilombudsmannen.no/uttalelser/sporsmal-om-dekningsloven-2-7-kom-analogisk-til-anvendelse-ved-trekk-i-pensjon-i-forbindelse-med-tilbakekreving-av-for-mye-utbetalt-avtalefestet-pensjon-article2988-114.html>

Sitert 22.03.15

Avtale NHO-LO:

http://www.sluttvederlag.no/~media/Files/OU-fond_LO-NHO_2012.ashx

Sitert 12.04.15

Artikkel fra vg.no:

<http://www.vg.no/nyheter/innenriks/oppvekst/idrettsminister-widvey-trist-at-noen-ikke-har-raad-til-aa-delta/a/23377155/>

Sitert 12.04.15

Den Reviderte Europeiske Sosialpakt:

<https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/ESCRBooklet/Norwegian.pdf>

Sitert 28.02.15

Arbeidervernloven av 1956:

<http://www.nb.no/nbsok/nb/bb32b5842cb0015b6f1c95df5aa2c99e.nbdigital?lang=no#175->

Sitert 02.04.15

